COMENTARII BECK

Al. Athanasiu · M. Volonciu
L. Dima · O. Cazan

Codul muncii

Comentariu pe articole

Vol. II. Articolele 108-298

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Vol. 2
II 392.995

EDITURA C.H. BECK

BIBL. CENTR. UNIV
"M EMINESCU" IASI
II 392.995

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Comentarii Beck

Codul muncii

Comentariu pe articole

Vol. II. Articolele 108-298

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

ATHANASIU, ALEXANDRU

Studii: Facultatea de Drept a Universității din București (1978); doctor în drept (1989).
Activitate: profesor universitar la Facultatea de Drept din București; Secretar Științific al Senatului Universității din București (1990-1996); Ministrul Muncii și Protecției Sociale (1996-1999); Ministrul Educației și Cercetării (2003-2004); membru al Comitetului Executiv al Societății Internaționale de Dreptul Muncii și Securității Sociale; coordonator al Centrului de Drept Social Comparat al Facultății de Drept a Universității București; membru al Comitetului European de Drepturi Sociale – Consiliul Europei (2009-2014).
Publicații: autor sau coautor a 12 cărți, în principal în domeniul dreptului muncii și securității sociale; peste 40 de articole în reviste și volume din România și din străinătate.
Premii și distincții: Ordinul Steaua României în grad de Cavaler; Ordinul pentru Merit al Republicii Franceze în rang de Mare Ofițer.

VOLONCIU, MAGDA

Studii: Facultatea de Drept a Universității din București (1985); Facultatea Internațională de Drept Comparat de la Strasbourg (1991); doctor în drept (1998).
Activitate: profesor universitar doctor (2003 – prezent); conferențiar universitar doctor (1999-2003); cercetător științific la Institutul de Cercetări Juridice al Academiei Române (1988-2005); avocat (1994 – prezent); Membru în colegiul de redacție al Revistei Române de Dreptul Muncii (2002 – prezent); Membru în colegiul de redacție al Revistei Române de Jurisprudență (2008 – prezent).
Publicații: autor sau coautor a numeroase lucrări de specialitate: cursuri, manuale, tratate, monografii, alte lucrări de mare întindere în principal în domeniul dreptului muncii și securității sociale; peste 50 de comunicări la manifestări științifice interne și internaționale; peste 40 de articole, studii, proiecte de cercetare prezentate și publicate în volumele unor manifestări științifice din România și din străinătate.

DIMA, LUMINIȚA

Studii: Facultatea de Drept a Universității din București (1997); doctorand în drept.
Activitate: cadru didactic la Facultatea de Drept a Universității din București (1998 – prezent); Secretar Științific al Facultății de Drept a Universității din București (din 2006); membru al Societății Internaționale de Dreptul Muncii și Securității Sociale, membru al Centrului de Drept Social Comparat, Facultatea de Drept, Universitatea din București; avocat în Baroul București.
Publicații: autor sau coautor al unor lucrări (un curs, un caiet de seminar, studii, articole, note, comunicări științifice, rapoarte naționale pentru Comisia Europeană și pentru Societatea Internațională de Dreptul Muncii și Securității Sociale), în principal în domeniul dreptului muncii și securității sociale, în reviste și volume din România și din străinătate.

CAZAN, OANA

Studii: Facultatea de Drept a Universității din București; doctorand în drept.
Activitate: consilier Camera Deputaților, Parlamentul României; director MMSSF (2000-2005); președintele Comisiei de elaborare a Legii nr. 53/2003; vicepreședinte Comisia de Relații de Muncă (CES); avocat Baroul București.
Publicații: autor al unor lucrări, articole în publicații și reviste de specialitate; elaborarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii; rapoarte pentru Comisia Europeană; participarea la elaborarea actelor normative în domeniul relațiilor de muncă și a securității sociale.

Alexandru Athanasiu • Magda Volonciu
Luminița Dima • Oana Cazan

447019

Codul muncii

Comentariu pe articole

Vol. II. Articolele 108-298

593453

0 000004 94504
BCU Iasi

ALE

Editura C.H. Beck
București 2011

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

FOTOCOPIEREA INTERZISĂ!

AVERTISMENT!

Având în vedere amploarea luată de fenomenul fotocopierii lucrărilor de specialitate, mai ales în domeniul Dreptului, atragem atenţia că, potrivit art. 14 şi 140 din Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor şi drepturile conexe, reproducerea operelor sau a produselor purtătoare de drepturi conexe, dacă respectiva reproducere a fost efectuată fără autorizarea sau consimţământul titularului drepturilor recunoscute de legea menţionată, constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare sau cu amendă. Prin reproducere, conform legii, se înţelege realizarea, integrală sau parţială, a uneia ori a mai multor copii ale unei opere, direct sau indirect, temporar ori permanent, prin orice mijloace şi sub orice formă.

Nu vă faceţi părtaşi la distrugerea cărţii!

Codul muncii. Comentariu pe articole. Vol. II. Articolele 108-298
Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminiţa Dima, Oana Cazan

Copyright © 2011 – Editura C.H. Beck

Toate drepturile rezervate Editurii C.H. Beck
Nicio parte din această lucrare nu poate fi copiată fără acordul scris al Editurii C.H. Beck.
Drepturile de distribuţie în străinătate aparţin în exclusivitate editurii.

Descrierea CIP a Bibliotecii Naţionale a României
ROMÂNIA
[Legislaţie]
Codul muncii : comentariu pe articole / Alexandru Athanasiu, Luminiţa Dima, Magda Volonciu, Oana Cazan. - Bucureşti : Editura C.H. Beck, 2007-2011
2 vol.
ISBN 978-973-115-046-8
Vol. 2. : Articolele 108-298 / Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminiţa Dima, Oana Cazan. - 2011. - Bibliogr. - Index. - ISBN 978-973-115-667-5

I. Athanasiu, Alexandru
II. Volonciu, Magda
III Dima, Luminiţa Elena
IV. Cazan, Oana

349.2(498)(094.4.072)

Editura **C.H. BECK** Bucureşti, Str. Serg. Nuţu Ion, nr. 2, sector 5
Tel.: 021.410.08.47
Fax: 021.410.08.48
E-mail: comenzi@beck.ro

Departamentul distribuţie

Redactor: Adina Lebădă
Tehnoredactor: Cătălin Mantu

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

14 IUN 2012

Cuprins

Cuvânt-înainte ..... **VII**

Abrevieri ..... **XI**

	Art.	Pag.
Titlul III. Timpul de muncă şi timpul de odihnă	**108-153**	**1**
Capitolul I. Timpul de muncă	108-129	1
Secţiunea 1. Durata timpului de muncă	108-116	1
Secţiunea a 2-a. Munca suplimentară	117-121	11
Secţiunea a 3-a. Munca de noapte	122-125	17
Secţiunea a 4-a. Norma de muncă	126-129	24
Capitolul II. Repausuri periodice	129[1]-138	28
Secţiunea 1. Pauza de masă şi repausul zilnic	130-131[1]	28
Secţiunea a 2-a. Repausul săptămânal	132-133	31
Secţiunea a 3-a. Sărbătorile legale	134-138	34
Capitolul III. Concediile	139-153	38
Secţiunea 1. Concediul de odihnă anual şi alte concedii ale salariaţilor	139-148	38
Secţiunea a 2-a. Concediile pentru formare profesională	149-153	53
Titlul IV. Salarizarea	**154-170**	**59**
Capitolul I. Dispoziţii generale	154-158	59
Capitolul II. Salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată	159-160	65
Capitolul III. Plata salariului	161-166	67
Capitolul IV. Fondul de garantare pentru plata creanţelor salariale	167-168	72
Capitolul V. Protecţia drepturilor salariaţilor în cazul transferului intreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acesteia	169-170	74
Titlul V. Sănătatea şi securitatea în muncă	**171-187**	**77**
Capitolul I. Reguli generale	171-178	77
Capitolul II. Comitetul de securitate şi sănătate în muncă	179-181	91
Capitolul III. Protecţia salariaţilor prin servicii medicale	182-187	97

BCU IAŞI - CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Titlul VI. Formarea profesională.....188-213 105
Capitolul I. Dispoziții generale.....188-197 105
Capitolul II. Contracte speciale de formare profesională 198-204 139
Capitolul III. Contractul de ucenicie la locul de muncă.....205-213 152

Titlul VII. Dialogul social.....214-235 167
Capitolul I. Dispoziții generale.....214-216 167
Capitolul II. Sindicatele.....217-223 181
Capitolul III. Reprezentanții salariaților.....224-229 211
Capitolul IV. Patronatul.....230-235 225

Titlul VIII. Contractele colective de muncă 236-247 241

Titlul IX. Conflictele de muncă.....248-253 293
Capitolul I. Dispoziții generale.....248-249 293
Capitolul II. Greva.....250-253 317

Titlul X. Inspecția muncii.....254-256 347

Titlul XI. Răspunderea juridică ..... 257-280[1] 353
Capitolul I. Regulamentul intern 257-262 353
Capitolul II. Răspunderea disciplinară 263-268 362
Capitolul III. Răspunderea patrimonială 269-275 389
Capitolul IV. Răspunderea contravențională 276 403
Capitolul V. Răspunderea penală..... 277-280[1] 404

Titlul XII. Jurisdicția muncii.....281-291 409
Capitolul I. Dispoziții generale.....281-283 409
Capitolul II. Competența materială și teritorială 284 422
Capitolul III. Reguli speciale de procedură.....285-291 425

Titlul XIII. Dispoziții tranzitorii și finale.....292-298 447

Index.....465

BCU IAȘI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Cuvânt-înainte

Cel de-al doilea volum al Codului muncii comentat apare într-un moment în care dezbaterea publică din România şi Europa asupra raporturilor juridice de muncă din perspectiva opţiunilor legislative este extrem de aprinsă.

„Acomodarea" caracterului protectiv al normelor dreptului muncii la exigenţele competitivităţii economice globale, precum şi efectele negative ale crizei mondiale pun în mod serios, chiar dramatic, chestiunea aşa-numitei „flexibilizări" a relaţiei de muncă.

Sunt numeroase luările de poziţie, atât la nivelul deciziei politice, cât şi la cel al opiniei doctrinare în favoarea unei „relaxări" a cadrului normativ ce tutelează raportul juridic de muncă.

Desigur, o anumită tendinţă de liberalizare a normativităţii în domeniul social şi, în special, diminuarea normelor imperative, cunoscute sub denumirea generică „ordinea publică socială", pare a fi parcursul miraculos al salvgardării iniţiativei antreprenoriale şi „Noul Deal" al ieşirii din recesiune şi al viitoarei creşteri economice durabile.

Creşterea „puterilor" patronale prin utilizarea pe o scară mult mai largă a mecanismelor dreptului civil în materia contractului de muncă şi, în concret, exacerbarea principiului libertăţii contractuale ca fundament, dar şi ca finalitate a „închegării" şi a destructurării relaţiei juridice de muncă par, astăzi, calea magistrală de urmat în legiferarea muncii din România.

Diminuarea rolului contractelor colective de muncă, prin eliminarea reglementării contractelor colective la nivel naţional, „parificarea" regimului juridic între toate tipurile de contracte de muncă prin negarea regulii priorităţii contractelor pe durată nedeterminată, reevaluarea conţinutului normativ al dialogului social, precum şi limitările exerciţiului dreptului la grevă sunt prezentate astăzi în dezbaterea publică din România drept elementele esenţiale ale „decalogului" modernităţii şi modernizării raportului juridic de muncă.

„Ofensiva" în direcţia unui Cod al muncii „suplu" care să afirme principii şi să promoveze doar norme juridice cu grad ridicat de generalitate, completat în detaliile semnificative de reglementări cu caracter secundar sau chiar de înţelegerea părţilor prin intermediul contractului individual de muncă este o realitate care trebuie serios examinată şi, dacă este cazul, combătută.

În acest context, aşa-numita „rigiditate" a Codului muncii acuzată de unii drept o piedică în funcţionarea legilor economice ascunde, deseori, disconfortul utilizatorului legii în privinţa exercitării potenţial abuzive a prevederilor codului.

Nu socotim, desigur, prezentul Cod al muncii o formă imuabilă şi, cu atât mai puţin, perfectă, nesupusă „eroziunii" la condiţionările vremurilor şi necesităţile, în permanentă evoluţie, ale partenerilor sociali.

Suntem convinşi de faptul că adaptabilitatea normei juridice la realitatea economică şi socială, ca şi rolul său de susţinere a tendinţelor unei societăţi rămân calităţile principale ale dreptului în realizarea funcţiunii sale de reglementare a raporturilor sociale.

Numai că acest obiectiv în procesul necesar de modificare a legislaţiei trebuie să ţină seama, în mod esenţial, de finalitatea conceptelor de adaptabilitate şi perfectibilitate, respectiv, dezvoltarea economică şi socială a ţării, civilitatea mediului de muncă, consolidarea parteneriatului social.

Pe de altă parte, Codul muncii românesc nu mai este doar expresia voinţei legiuitorului român ci, prin integrarea aquis-ului comunitar, evoluează obligatoriu pe liniamentele ideatice, normative şi instituţionale ale Uniunii Europene.

Or, din această perspectivă conceptuală, Codul muncii trebuie înţeles şi aplicat într-o legătură directă şi necondiţionată cu valorile şi normele juridice care reglementează raporturile de muncă la nivelul Uniunii Europene, dar şi al Consiliului Europei.

Orice abatere de la normativul european îndepărtează nepermis şi cu efecte extrem de negative „lumea muncii" din România de comandamentele civilizatoare ale regulilor muncii în Europa.

„Senzor" sensibil al mutaţiilor din viaţa practică cotidiană a lucrătorilor, al „bătăliei" economice mondializate, codul trebuie să prezerve câştigurile esenţiale ale muncii ca expresie a dreptului la viaţă şi demnitate al lucrătorului.

Doar privind lucrurile dintr-o asemenea perspectivă se poate, în mod fecund, deschide poarta unui dialog privind ameliorarea şi durabilitatea păcii sociale între partenerii relaţiei de muncă.

Într-o altă ordine de idei, referindu-ne la conţinutul acestui al doilea volum al cărţii noastre, precizăm că el parcurge, pe de o parte, într-o analiză detaliată, pe alocuri exhaustivă, principalele drepturi salariale (dreptul la salariu, timpul de muncă şi de odihnă, normarea muncii, igiena şi securitatea muncii, răspunderea juridică a părţilor contractului de muncă), precum şi relaţiile colective de muncă şi reglementarea conflictelor de muncă.

Din punct de vedere metodologic şi formal, autorii au utilizat aceleaşi reguli de redactare şi de utilizare a aparatului bibliografic, îmbogăţind conţinutul comentariilor prin apelul frecvent şi, credem noi, util la doctrina şi jurisprudenţa străină.

BUCHAREST UNIVERSITY LIBRARY

Aşadar, ne exprimăm speranţa că, pe lângă publicul care a găsit în primul volum suficiente motive de utilitate formativă şi profesională, cel de al doilea volum va atrage un număr şi mai mare de cititori interesaţi de problematica raporturilor juridice de muncă.

Ne exprimăm gratitudinea faţă de editorul nostru pentru răbdarea, competenţa şi exigenţa puse în slujba unei lucrări în care meritul nostru se îngemănează fericit cu aportul său.

Repetăm, în încheiere, urarea deja tradiţională adresată cititorilor noştri de a avea o lectură plăcută şi, mai ales, folositoare pentru astăzi, dar şi pentru mâine.

Prof.univ.dr. Alexandru Athanasiu

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Abrevieri

alin.	– alineat(ul)
art.	– articol(ul)
C.A.	– Curtea de Apel
C.muncii	– Codul muncii
D.C.C.	– Decizia Curții Constituționale
dec.	– decizia
Dreptul	– Revista Dreptul
Ed.	– Editura
H.G.	– Hotărârea Guvernului
I.C.C.J.	– Înalta Curte de Casație și Justiție
J.O.C.E.	– Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (seria L)
Jud.	– Judecătoria
lit.	– litera
MMFPS	– Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale
O.G.	– Ordonanța Guvernului
O.U.G.	– Ordonanța de urgență a Guvernului
OIM	– Organizația Internațională a Muncii
p.	– pagina
P.R.	– Revista Pandectele Române
pct.	– punct(ul)
R.D.C.	– Revista de drept comercial
R.R.D.	– Revista Română de Drept
R.R.D.M.	– Revista Română de Dreptul Muncii
S.D.R.	– Revista Studii de Drept Românesc
Trib. București	– Tribunalul București
urm.	– următoarele
vol.	– volum(ul)

N.a.: Facem mențiunea că la data redactării prezentei nu s-a înregistrat un nou Contract colectiv de muncă unic la nivel național pentru perioada începând cu 1 ianuarie 2011, fiind semnat în parte un act care ar conduce la prelungirea contractului anterior în aceeași formă, doar cu modificarea valorii salariului de bază minim pe economia națională cuprins în art. 40.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Titlul III. Timpul de muncă şi timpul de odihnă

Capitolul I. Timpul de muncă

Secţiunea 1. Durata timpului de muncă

Art. 108.
[Definiţie]

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziţia angajatorului şi îndeplineşte sarcinile şi atribuţiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil şi/sau ale legislaţiei în vigoare.

Notă: A se vedea Legea nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariaţii care lucrează în condiţii deosebite – vătămătoare, grele sau periculoase (M.Of. nr. 64 din 27 martie 1991).

Bibliografie

Al. Ţiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Ţichindelean, O. Ţinca, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 584.

Directive europene

– Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Comentariu

Având în vedere principiile înscrise în art. 41 alin. (2) şi (3) din Constituţia 1
României, Titlul III, în integralitatea sa, stabileşte cerinţe minime cu privire la **organizarea timpului de lucru**, bazate pe prevederile Convenţiilor Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 1/1919 privind durata muncii şi nr. 14/1921 privind repausul săptămânal în industrie, ratificate de România în data de 16 iunie 1921 şi respectiv 18 august 1923, ale Directivei Parlamentului European şi a Consiliului 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, precum şi ale Cartei sociale europene revizuite, ratificată de România prin Legea nr. 74/1999.

BCU CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

2 Din analiza tuturor acestor instrumente legislative de nivel european sau internaţional şi a vechiului Cod la muncii, găsim o definiţie a **timpului de muncă** similară cu cea prevăzută la art. 108 C.muncii în Directiva Parlamentului European şi a Consiliului 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, care, la art. 2.1, prevede că „timpul de lucru reprezintă orice perioadă pe durata căreia lucrătorul munceşte, la dispoziţia angajatorului, şi îşi desfăşoară activitatea sau îşi îndeplineşte îndatoririle în conformitate cu legislaţia şi/sau practica naţională".

Facem precizarea că art. 18 al Contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010 prevede că în **durata normală a timpului de muncă** nu intră timpii consumaţi cu echiparea-dezechiparea la începutul şi sfârşitul programului.

Art. 109. [Durata normală a timpului de muncă]

(1) Pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână.

(2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi şi de 30 de ore pe săptămână.

Bibliografie

I.T. Ştefănescu, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2010.

Directive europene

– Directiva Consiliului 94/33/CE din 22 iunie 1994 referitoare la protecţia tinerilor în muncă;

– Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Comentariu

1 Deşi Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru nu prevede o durată normală a timpului de lucru, stabileşte că, pentru asigurarea protejării securităţii şi sănătăţii lucrătorilor, perioada de lucru săptămânală va fi limitată prin regulamente sau prevederi administrative ori prin contracte colective. Începând cu 1990, România a trecut la săptămâna de lucru de 5 zile, prin adoptarea Decretului-Lege nr. 95/1990 privind trecerea

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

la săptămâna de lucru de 5 zile în unitățile de stat, principiul celor 8 ore/zi și 40 de ore/săptămână fiind înscris în contractele colective de muncă unice încheiate la nivel național.

Astfel, art. 10 alin. (1) al Contractului colectiv unic la nivel național pe anii 2007-2010, aplicabil tuturor salariaților din economia națională, prevede că **durata normală a timpului de muncă** este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână. Alineatul (3) al aceluiași articol prevede că, prin negocieri la nivel de unitate, pentru a pune de acord programul cu cerințele producției, se poate stabili un program săptămânal de 36 până la 44 de ore, cu condiția ca media lunară să fie de 40 de ore pe săptămână, iar programul stabilit să fie anunțat cu o săptămână înainte. 2

Alineatul (7) al art. 10 din Contractul colectiv unic la nivel național pe anii 2007-2010 lasă la nivelul contractului colectiv de muncă la nivel de ramură, grupuri de unități sau unități stabilirea de forme specifice de organizare a timpului de lucru, după caz, în tură, tură continuă, turnus, program fracționat.

Directiva Consiliului 94/33 din 22 iunie 1994 referitoare la **protecția tinerilor în muncă** prevede **limitarea timpului de muncă al adolescenților** la 6 ore pe zi și la 40 de ore pe săptămână. În cuprinsul acestei directive adolescenții sunt definiți ca fiind tânărul în vârstă de 15 până la 18 ani care nu mai face obiectul școlarizării obligatorii impuse de legislația națională. De asemenea, directiva precizează, în interesul protejării sănătății acestei categorii de persoane, că atunci când tânărul este angajat de mai mulți patroni, zilele de muncă și orele de muncă efectuate sunt însumate, urmărindu-se ca acestea să fie sub limita maximă impusă pentru timpul de muncă al adolescentului. 3

Soluția Directivei a fost preluată în mod identic și de legislația română. Astfel, H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă prevede, în cadrul art. 10 că durata timpului de muncă pentru tineri este de maximum 6 ore/zi și 30 de ore/săptămână. În situația în care tânărul cumulează mai multe funcții în baza unor contracte individuale de muncă, timpul de muncă efectuat se însumează și nu poate depăși, cumulat, durata prevăzută anterior.

Art. 110. **[Repartizarea timpului de muncă]**

(1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005; *Al. Ţiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Ţichindelean, O. Ţinca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 585.

Comentariu

1 Această prevedere de principiu care stabileşte, ca regulă, că **repartizarea timpului de lucru este uniformă**, câte 8 ore pe zi, timp de 5 zile, este în strânsă corelaţie cu articolul referitor la durata normală a timpului de lucru, şi urmăreşte protejarea sănătăţii salariaţilor, prin asigurarea unei periodicităţi zilnice şi săptămânale a repausului la care aceştia au dreptul pentru refacerea capacităţii de muncă.

În situaţia în care se stabileşte, într-o anumită zi lucrătoare din săptămână o durată de lucru sub 8 ore, timpul de lucru în celelalte zile lucrătoare se măreşte corespunzător, fără a depăşi, conform art. 110 alin. (2) din cod, 40 de ore pe săptămână.

2 Alineatele (5) şi (6) al art. 10 din cadrul Contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010 prevăd că, în funcţie de specificul unităţii sau al muncii prestate, se poate opta şi pentru o **repartizare inegală a timpului de muncă**, cu respectarea duratei normale a acestuia de 40 de ore pe săptămână. În cazurile în care durata normală a timpului de muncă se stabileşte potrivit prevederilor anterior menţionate, durata zilnică nu poate depăşi 10 ore.

Art. 111.
[Durata maximă legală a timpului de muncă]

(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.
(2) Prin excepţie, durata timpului de muncă, ce include şi orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de 3 luni calendaristice, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.
(2^1) Pentru anumite sectoare de activitate, unităţi sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură de activitate aplicabil, perioade de referinţă mai mari de 3 luni, dar care să nu depăşească 12 luni.

BCU IAŞI CENTRU UNIVERSITAR LIBRARY

(2^2) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) și (2^1) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situații de suspendare a contractului individual de muncă.

(3) Prevederile alin. (1), (2) și (2^1) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

Bibliografie

I.T. Ștefănescu, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2010.

Directive europene

– Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Comentariu

Directiva Parlamentului European și a Consiliului 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru prevede că **perioada medie de lucru** pentru fiecare perioadă de 7 zile, inclusiv orele suplimentare, nu va depăși 48 de ore. 1

Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 prevede, în cuprinsul alin. (8) al art. 10 că durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. 2

În aplicarea articolului referitor la durata maximă legală a timpului de lucru, Directiva 2003/88/CE dă posibilitatea statelor membre de a stabili, prin legislația națională, perioade de referință de maximum 4 luni. Perioadele de concediu de odihnă anual și perioadele de concediu medical nu vor fi incluse în calcularea mediei. 3

Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 prevede aceeași posibilitate de prelungire, prin excepție, a duratei timpului de muncă peste 8 ore pe zi și peste 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de trei luni, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

De asemenea, Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 mai prevede o altă excepție de la **durata maximă a timpului de lucru**, aplicabilă în cazul muncii în schimburi. În această situație, durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi și peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o 4

perioadă maximă de 3 săptămâni, să nu depăşească 8 ore pe zi sau 48 de ore pe săptămână.

5 Articolul 18 al Directivei 2003/88/CE prevede că, prin intermediul „acordurilor" colective, pot fi stabilite derogări de la perioada de referinţă de 4 luni, cu condiţia asigurării de perioade echivalente de repaus compensatorii sau, atunci când acest lucru este imposibil din motive obiective, lucrătorilor în cauză le sunt asigurate măsuri de protecţie adecvate. Totuşi, această derogare este limitată prin art. 19 care prevede că **perioada de referinţă** stabilită în aplicarea articolului menţionat nu poate depăşi 12 luni.

6 Prevederi similare se regăsesc şi în legislaţia română, cu deosebirea că art. 111 alin. (2^1) C.muncii face referire la o perioadă de referinţă de numai 3 luni. În aplicarea prevederilor Codului muncii, părţile semnatare al Contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010 au convenit o listă a ramurilor şi a sectoarelor de activitate pentru care se pot negocia perioade de referinţă mai mari de trei luni, dar care să nu depăşească 12 luni. Această listă se regăseşte în Anexa 6 a Contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010 şi cuprinde următoarele ramuri şi sectoare de activitate:

1. Agricultură, piscicultură şi pescuit;
2. Silvicultură, economia vânatului, apelor şi protecţia mediului;
3. Industria alimentară, a băuturilor şi tutunului;
4. Exploatarea şi prelucrarea lemnului;
5. Construcţii;
6. Comerţ;
7. Turism, hoteluri şi restaurante;
8. Transporturi;
9. Materiale de construcţii şi ciment;
10. Energie electrică, termică, petrol şi gaze;
11. Din ramura chimie şi petrochimie: sectorul îngrăşăminte chimice.

Precizăm că aceste perioade de referinţă mai mari de 3 luni se pot negocia numai în cadrul contractelor colective încheiat la nivel de ramură de activitate. Acest nivel de negociere este impus atât de Codul muncii, cât şi de prevederile art. 10 alin. (9) ale Contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010.

7 În plus, alin. (10) al aceluiaşi articol prevede că această excepţie poate fi aplicabilă şi altor ramuri sau sectoare de activitate care nu sunt prevăzute în Anexa 6, la solicitarea comună sau a uneia dintre părţile negociatoare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură. Comisia paritară constituită la nivelul Contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional se va întruni în regim de urgenţă şi se va pronunţa asupra **cererii de extindere a perioadei de referinţă.**

Directiva 2003/88/CE prevede că, pentru calculul perioadei de referință de maximum 4 luni, perioadele de concediu de odihnă anual și perioadele de concediu medical nu vor fi incluse în calcularea mediei. Din analiza textului Directivei, putem concluziona că prevederile Codului muncii nu sunt în concordanță cu cele ale Directivei întrucât extind sfera de aplicabilitate a acestui articol și la perioadele de referință mai mari de 3 luni – perioada de referință prevăzută de art. 111 alin. (2^1) de maximum 12 luni. Mai mult, directiva face referire expresă la tipurile de concedii care sunt excluse din acest calcul, iar Codul muncii prevede că toate situațiile de suspendare a contractului de muncă sunt excluse de la calculul perioadei de referință, indiferent dacă acestea sunt suspendări de drept, din inițiativa salariatului sau din inițiativa angajatorului. 8

Tinerilor în vârstă de până la 18 ani le este stabilită o durată a timpului de muncă de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână, fără a distinge între o durată normală sau maximă a timpului de muncă pentru aceștia. În consecință, durata maximă de 48 de ore nu poate fi aplicată decât persoanelor în vârstă de peste 18 ani. 9

Art. 112. [Durata timpului de lucru pentru activități specifice]

(1) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore.

(2) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

Bibliografie

N. Voiculescu, Drept comunitar al muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2009.

Directive europene

– Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Comentariu

Deși acest articol se referă la posibilitatea stabilirii unei durate zilnice mai mici sau mai mari de 8 ore, considerăm că interpretarea acestuia trebuie făcută având în vedere atât prevederile referitoare la obligația ca durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore să fie urmată de o perioadă de repaus de 24 de 1

ore, cât şi cele referitoare la durata maximă a timpului de lucru de 48 de ore pe săptămână, cu precizările pe care le-am făcut cu ocazia analizării art. 111.

2 Prin stabilirea unor reguli specifice pentru programul de lucru ce presupune ture de 12 ore, s-a urmărit, pe de o parte, respectarea duratei maxime legale a timpului de lucru de 48 de ore pe săptămână, şi pe de altă parte, a dispoziţiilor Directivei 2003/88/CE care stabileşte că fiecare lucrător are dreptul la o **perioadă de repaus minimă de 11 ore consecutive la fiecare 24 de ore.** Având în vedere această dispoziţie comunitară, precum şi prevederile Codului muncii redate mai sus, apreciem că interpretarea acestui alineat trebuie făcută în sensul că nu se pot stabili durate zilnice de lucru mai mari de 12 ore.

Art. 113. [Programul de lucru inegal]

(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum şi în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absenţa acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern.
(2) Programul de lucru inegal poate funcţiona numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005; *I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu*, Codul muncii, p. 86; *Al. Ţiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Ţichindelean, O. Ţinca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 590.

Directive europene

– Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Comentariu

1 Aşa cum am precizat mai sus, acest articol referitor la **programul de lucru inegal**, trebuie interpretat în strânsă legătură cu art. 110 alin. (2). Întrucât constituie o situaţie excepţională de repartizare a timpului de lucru în cadrul săptămânii, legiuitorul a considerat că salariaţii pot fi obligaţi să respecte un astfel de program inegal numai cu condiţia ca acesta să fie înscris în **contractul individual de muncă**. În consecinţă, apreciem că lipsa din cadrul contractului individual de muncă a unei clauze referitoare la programul de lucru inegal duce la imposibilitatea pentru angajator de a obliga salariatul, în virtutea prerogativei

sale disciplinare, la respectarea programului de lucru inegal, chiar dacă acesta este negociat, potrivit alin. (1), în Contractul colectiv de muncă sau prevăzut în regulamentul intern.

În aplicarea prevederilor de mai sus, modelul cadru al contractului individual de muncă aprobat prin Ordinul ministrului muncii şi solidarităţii sociale nr. 64/2003, cu modificările şi completările ulterioare, a prevăzut posibilitatea existenţei unei astfel de clauze. 2

Art. 114. **[Informarea salariaţilor asupra programului de muncă]**

Programul de muncă şi modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoştinţă salariaţilor şi sunt afişate la sediul angajatorului.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005; *I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu*, Codul muncii, p. 86; *Al. Ţiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Ţichindelean, O. Ţinca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 590.

Directive europene

– Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Comentariu

În măsura în care **programul de muncă şi modul de repartizare a acestuia pe zile** sunt prevăzute în regulamentul intern, apreciem că această obligaţie de a le aduce la cunoştinţă salariaţilor se poate realiza în mod eficient odată cu aducerea la cunoştinţă a regulamentului intern, obligaţie prevăzută în art. 259 C.muncii. În acelaşi sens, Contractul colectiv de muncă la nivel naţional pentru anii 2007-2010 prevede că orele de începere şi terminare a programului vor fi stabilite prin regulamentul intern. 1

Art. 115. **[Programul individualizat de muncă]**

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, dacă această posibilitate este prevăzută în contractele colective de muncă aplicabile la nivelul angajatorului sau, în absenţa acestora, în regulamentele interne.

B.C.U. "M. EMINESCU" IAŞI

(2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.
(3) Durata zilnică a timpului de muncă este împărţită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă şi o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul îşi alege orele de sosire şi de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.
(4) Programul individualizat de muncă poate funcţiona numai cu respectarea dispoziţiilor art. 109 şi 111.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005; *I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu*, Codul muncii, p. 86; *Al. Ţiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Ţichindelean, O. Ţinca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 590.

Directive europene

– Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Comentariu

1 Întrucât articolul reglementează în detaliu **programul individualizat de muncă**, vom analiza deodată toate alineatele acestuia. Spre deosebire de programul de lucru inegal care stabileşte un singur interval compact de timp pe durata căruia salariatul îşi desfăşoară activitatea, diferit în fiecare zi, cu respectarea duratei săptămânale a timpului de lucru, programul individualizat de lucru presupune împărţirea duratei zilnice a timpului de muncă în două perioade: o **perioadă fixă** în care toţi salariaţii acelui angajator se află simultan la locul de muncă şi o **perioadă variabilă**, mobilă, în care salariatul îşi alege orele de sosire şi de plecare.

2 Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pentru anii 2007-2010 prevede că, în toate cazurile în care se dovedeşte că este posibil, angajatorii şi sindicatele vor purta negocieri pentru a fixa orare flexibile de lucru şi modalităţi de aplicare a acestora.

3 În aplicarea **principiului egalităţii de tratament**, este prevăzut că stabilirea orarelor flexibile de lucru nu va afecta drepturile acestor salariaţi, drepturi prevăzute în Contractul colectiv de muncă.

Acest program flexibil de muncă poate fi organizat numai cu respectarea prevederilor referitoare la durata normală şi maximă a timpului de lucru.

Art. 116. **[Evidența orelor de muncă]** **Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005; *I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu*, Codul muncii, p. 86; *Al. Țiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Țichindelean, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 590.

Directive europene

– Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Comentariu

Modul concret de ținere a evidenței **orelor prestate** se va stabili prin regulamentul intern. 1

Secțiunea a 2-a. Munca suplimentară

Art. 117. **[Definiție]** **(1) Munca prestată în afară duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 109, este considerată muncă suplimentară.**
(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor unui accident.

Bibliografie

Al. Țiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Țichindelean, O. Ținca, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004.

Directive europene

– Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Comentariu

1 Deşi nu există o definiţie a muncii suplimentare în cuprinsul Directivei 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, legiuitorul a considerat ca utilă pentru claritatea textului o astfel de definiţie, mai ales din cauza faptului că, în ceea ce priveşte timpul de lucru şi stabilirea duratei acestuia, sunt folosite două noţiuni: „durată normală a timpului de muncă" şi „durată maximă a timpului de muncă". În acest sens, **munca suplimentară** este definită ca munca prestată peste durata normală a timpului de muncă săptămânal de 40 de ore, dar fără depăşirea duratei maxime săptămânale de 48 de ore.

2 Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional defineşte **orele suplimentare** ca fiind orele prestate, la solicitarea patronului, peste programul normal de lucru stabilit în unitate.

3 Spre deosebire de reglementările anterioare, în noul Cod al muncii nu mai sunt enumerate cazurile în care munca suplimentară era impusă salariatului. Astfel, în cuprinsul art. 118 din Legea nr. 10/1972 (vechiul Cod al muncii) exista o enumerare care cuprindea, în principal, cazurile de preîntâmpinare sau înlăturare a efectelor calamităţilor sau a altor cazuri de forţă majoră, cele de înlăturare a efectelor unor situaţii neprevăzute, care ar dăuna bunei funcţionări a serviciilor de aprovizionare cu apă şi energie electrică, de canalizare, a serviciilor poştale şi de telecomunicaţii, a căilor şi mijloacelor de transport în comun etc. Prestarea orelor suplimentare în aceste cazuri expres şi limitativ prevăzute de lege se dispunea de către conducerea unităţii şi nu necesita acordul salariatului. Numai în cazul în care munca suplimentară era prestată în alte situaţii deosebite, în legătură cu interesele producţiei şi ale muncii, în condiţiile art. 119, se impunea limita de 120 de ore pe an de persoană şi era necesară „aprobarea centralelor, ministerelor şi celorlalte organe centrale, comitetelor executive ale consiliilor populare judeţene şi al municipiului Bucureşti, cu acordul uniunilor sindicatelor de ramură". În ciuda schimbărilor survenite după 1990 în organizarea şi funcţionarea structurilor organelor administraţiei de stat, centrale sau locale, şi a dispariţiei unor instituţii menţionate în acest articol, prevederile lui continuau să se aplice, fiind preluate în contractele colective de muncă încheiate la toate nivelurile. În ambele situaţii reglementate de art. 118 şi art. 119 din vechiul Cod al muncii, este de observat faptul că acordul salariatului nu era prevăzut expres ca obligatoriu. El se presupune în cel de-al doilea caz, având în vedere acordul obţinut de la sindicatul la care acesta este afiliat.

4 Actualul cod statuează ca principiu că **munca suplimentară**, în limitele menţionate mai sus, **nu poate fi efectuată fără acordul salariatului**. Singurele

excepții ale acestui principiu sunt cele care pot interveni în cazul forței majore și a lucrărilor urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor unui accident.

Alineatele (2) și (3) al art. 14 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 prevede că salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor. **Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale, ale unor accidente ori ale altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta munca suplimentară cerută de cel care angajează.** 5

Subliniem că art. 33 alin. (2) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 prevede o excepție suplimentară legată de „calitatea" persoanei salariate: salariatele gravide, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi chemate la ore suplimentare.

Art. 118. [Condițiile efectuării muncii suplimentare]

(1) La solicitarea angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentară, cu respectarea prevederilor art. 111 sau 112, după caz.

(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor art. 111 sau 112, după caz, este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

Notă: A se vedea Legea nr. 108/1999 privind înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată (M.Of. nr. 740 din 10 octombrie 2002).

Bibliografie

Al. Țiclea, Codul muncii comentat și adnotat, Ed. Lumina Lex, București, 2004.

Comentariu

Aceeași soluție conceptuală se desprinde din ambele alineate ale acestui articol, și anume aceea că **munca suplimentară se efectuează numai la solicitarea angajatorului**, acesta fiind singurul în măsură să aprecieze necesitatea suplimentării programului normal de lucru. În consecință, simpla prestare a muncii peste programul normal de lucru și în baza voinței unilaterale a salariatului nu poate fi asimilată muncii suplimentare. 1

BIBLIOTECA UNIVERSITY LIBRARY

În acelaşi timp, este prevăzută imperativ interdicţia de a efectua muncă suplimentară peste limita de 48 de ore în medie pe săptămână. În consecinţă, munca suplimentară poate fi prestată fără însă ca astfel să se depăşească durata maximă a timpului de lucru. Singura excepţie admisă la această regulă se regăseşte la alin. (2) din art. 118, şi face referire la intervenţia unor situaţii excepţionale (forţa majoră şi lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident) care impun prestarea muncii suplimentar şi peste durata maximă a timpului de lucru.

2 Din coroborarea celor două articole, art. 117 alin. (2) şi art. 118 alin. (2), putem concluziona că, **în cazul forţei majore sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident, efectuarea muncii suplimentare poate fi dispusă atât peste limita stabilită** de art. 111 sau art. 112, **cât şi în lipsa acordului salariatului.**

Aceeaşi soluţie se desprinde şi din art. 14 alin. (3) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010 care prevede că pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamităţi naturale, ale unor accidente ori ale altor cazuri de forţă majoră, salariaţii au obligaţia de a presta munca suplimentară cerută de cel care angajează.

Art. 119. [Compensarea muncii suplimentare]

(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia.

(2) În aceste condiţii salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

Notă: A se vedea Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată, cu modificările şi completările ulterioare (M.Of. nr. 184 din 19 mai 1998).

Bibliografie

Al. Ţiclea, Tratat de dreptul muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2009.

Comentariu

1 **Principiul compensării muncii suplimentare cu ore libere plătite în următoarele 30 de zile de la efectuarea acesteia** se înscrie în categoria

BCU IAŞI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

prevederilor de protecţie a sănătăţii salariatului, prin asigurarea într-un interval de timp suficient de scurt, a timpului liber corespunzător în vederea refacerii capacităţii de muncă a acestuia. Acest principiu tradiţional era înscris şi în vechiul cod şi este prevăzut în cadrul art. 15 al Contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional pentru anii 2007-2010, prin precizarea că orele suplimentare se compensează cu timp liber corespunzător.

Textul Codului muncii nu mai face distincţie între salariaţi, în funcţie de faptul că deţin sau nu o funcţie de conducere. În consecinţă, toate prevederile referitoare la munca suplimentară se vor aplica şi acestei categorii de salariaţi. Astfel, limitarea orelor suplimentare, precum şi excepţiile prevăzute de art. 118 se aplică şi acestor categorii de salariaţi. 2

Art. 120.
[Sporul la salariu]

(1) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 119 alin. (1) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.
(2) Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condiţiile prevăzute la alin. (1), se stabileşte prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, contractului individual de muncă, şi nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

Notă: A se vedea Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată, cu modificările şi completările ulterioare (M.Of. nr. 184 din 19 mai 1998).

Bibliografie

Al. Ţiclea, Tratat de dreptul muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2009.

Comentariu

Vechiul Cod al muncii prevedea, în cadrul art. 120, că munca suplimentară care „nu a putut fi compensată" cu timp liber corespunzător, în următoarele 30 de zile, se va retribui cu un spor. Dată fiind exprimarea actuală, se pune problema dacă angajatorul este obligat să plătească sporul cuvenit numai după expirarea perioadei de 30 de zile sau poate face această plată în luna 1

în care aceste ore suplimentare au fost efectuate, în condiţiile în care, din cauza modului specific de organizare a timpului de lucru este imposibilă compensarea orelor suplimentare cu timp liber corespunzător. Considerăm că orele suplimentare se pot plăti anterior expirării celor 30 de zile. Interpretarea literară a textului codului – „în cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă" – conduce la această soluţie. Prin folosirea timpului prezent, textul nu face referire la situaţia în care această compensare nu a fost posibilă, ceea ca ar fi însemnat că perioada trebuie să expire pentru ca sporul să se poată plăti; textul se referă la situaţia în care angajatorul, anterior expirării celor 30 de zile, apreciază, pe baza numărului de personal existent şi a modului de organizare a timpului de lucru, că acordarea de timp liber corespunzător ar însemna prestarea de ore suplimentare de către alţi salariaţi, şi optează pentru **acordarea sporului.**

2 Faţă de textul vechiului cod care prevedea sporuri diferite de 50% pentru primele 2 ore de depăşire a duratei normale a zilei de lucru şi 100% pentru orele ce depăşesc primele 2 ore şi pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbătoare legală şi în celelalte zile libere, actual text stabileşte numai un spor minim unic de 75% din salariul de bază, nivel de la care se poate negocia colectiv sau individual sporul efectiv.

Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional stabileşte la art. 41 alin. (3) lit. c) un **spor pentru munca suplimentară** de 100% din salariul de bază.

Art. 121. [Interdicţii] **Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta muncă suplimentară.**

Bibliografie

N. Voiculescu, Drept comunitar al muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2009.

Directive europene

– Directiva Consiliului 94/33/CE din 22 iunie 1994 referitoare la protecţia tinerilor în muncă

Comentariu

1 Directiva Consiliului 94/33 din 22 iunie 1994 referitoare la protecţia tinerilor în muncă nu prevede posibilitatea ca aceste categorii de salariaţi să presteze muncă suplimentară. Este firesc ca această prevedere referitoare la

BIBLIOTECA CENTRALĂ UNIVERSITARĂ

munca suplimentară să nu se aplice şi tinerilor în vârstă de până la 18 ani, având în vedere necesitatea **protejării sănătăţii şi dezvoltării lor fizice şi mintale** şi faptul că oricum aceştia beneficiază de o durată normală a timpului de lucru mai mică decât cea recunoscută în mod normal pentru salariaţii [a se vedea art. 109 alin. (2) C.muncii].

Şi H.G. nr. 600/2007 privind protecţia **tinerilor** la locul de muncă prevede 2
o **interdicţie expresă pentru aceştia de a efectua muncă suplimentară.**

Secţiunea a 3-a. Munca de noapte

Art. 122.
[Definiţie şi durată]

(1) Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte.

(1[1]) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puţin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;

b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporţie de cel puţin 30% din timpul său lunar de lucru.

(2) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăşi o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referinţă de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.

(2[1]) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariaţii de noapte a căror activitate se desfăşoară în condiţii speciale sau deosebite de muncă, stabilite potrivit dispoziţiilor legale, nu va depăşi 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore, în care prestează muncă de noapte.

(3) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.

Bibliografie

A. Popescu, Dreptul internaţional al muncii, Ed. Holding Reporter, Bucureşti, 1998, p. 475; *I.T. Ştefănescu*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2010.

Directive europene

– Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 171 din 1990 privind munca de noapte;

– Directiva Consiliului 92/85/CEE privind protecţia specială a lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează;

– Directiva Consiliului 94/33/CE din 22 iunie 1994 referitoare la protecţia tinerilor în muncă;

– Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Comentariu

1 Deşi Codul muncii defineşte clar **munca de noapte**, Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010 menţine o definiţie diferită care cuprinde posibilitatea abaterii, în cazuri justificate, cu o oră în minus sau în plus faţă de aceste limite. Întrucât o definiţie nu poate face obiectul unor negocieri, considerăm că se impune revizuirea tuturor contractelor colective de muncă ce conţin astfel de definiţii, inclusiv a celui încheiat la nivel naţional.

2 Suplimentar faţă de definiţia muncii de noapte, după intervenţia O.U.G. nr. 55/2006, Codul muncii defineşte şi conceptul de **lucrător de noapte** ca fiind fie:

a) salariatul care, în intervalul 10 p.m.-6 a.m., lucrează cel puţin 3 ore din timpul zilnic de lucru (adică prestează minimum 3 ore în program de noapte), fie

b) lucrătorul care lucrează cel puţin 30% din timpul său lunar de lucru în intervalul 10 p.m.-6 a.m.

3 Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru defineşte munca în timpul nopţii ca fiind munca prestată în orice perioadă nu mai mică de 7 ore şi care include, în orice caz, perioada între miezul nopţii şi 5 a.m. Mai mult, art. 8 al acestui act normativ comunitar prevede că orele normale de lucru pentru lucrătorii de noapte nu vor depăşi o medie de 8 ore într-o perioadă de 24 de ore.

De asemenea, Directiva defineşte **lucrătorul de noapte** ca fiind fie:

a) lucrătorul care, pe timpul nopţii definit ca mai sus, lucrează cel puţin 3 ore din timpul zilnic de lucru, fie

b) lucrătorul care va lucra o anumită proporţie din timpul anual de muncă pe timpul nopţii.

Articolul 8 al Directivei 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru prevede că orele normale de lucru pentru lucrătorii de noapte nu vor depăşi o medie de 8 ore într-o perioadă de 24 de ore.

Prevederile Codului muncii sunt preluate numai parțial în cadrul art. 16 alin. (2), (3) și (4) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 care stabilește faptul că durata normală a timpului de muncă pentru salariatul în regim de noapte nu poate depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o **perioadă de referință** de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale privind repausul săptămânal. Astfel, stabilirea unei perioade de referință mai mare decât perioada de 24 de ore stabilită în mod imperativ de textul Codului muncii constituie o situație de încălcare a principiului conform căruia prin contracte colective nu se pot stabili drepturi la un nivel mai scăzut decât cel asigurat prin lege. De asemenea, Contactul colectiv unic la nivel național mai stabilește că pentru persoanele al căror program de lucru se desfășoară pe timpul nopții, durata timpului de muncă este mai mică cu o oră decât durata timpului de muncă prestată în timpul zilei, fără diminuarea salariului de bază și a vechimii în muncă, cu excepția salariaților care lucrează în locuri de muncă cu condiții deosebite, unde durata timpului de muncă este mai mică de 8 ore. 4

Obligația angajatorului care utilizează frecvent **munca de noapte**, astfel cum aceasta apare în art. 122 alin. (3) C.muncii, este similară celei prevăzute de Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru care stabilește că angajatorul care folosește frecvent lucrători de noapte va informa autoritățile competente despre acest lucru, la cererea acestora. 5

Art. 123.
[Recompensarea muncii de noapte]

Salariații de noapte beneficiază:
a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;
b) fie de un spor la salariu de minimum 15% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.

Bibliografie

A. Popescu, Dreptul internațional al muncii, Ed. Holding Reporter, București, 1998, p. 475; *I.T. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2010.

Directive europene

– Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 171 din 1990 privind munca de noapte;

– Directiva Consiliului 92/85/CEE privind protecția specială a lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează;

– Directiva Consiliului 94/33/CE din 22 iunie 1994 referitoare la protecția tinerilor în muncă;

– Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Comentariu

1 Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru prevede că, prin legislație națională, se pot stabili anumite garanții pentru anumite categorii de **lucrători de noapte**, în cazul în care riscurile la care sunt supuși aceștia au legătură cu **munca de noapte**.

În acest sens, prevederile tradiționale existente și în vechiul Cod al muncii în cadrul art. 114 au fost menținute, cu singura diferență care constă în faptul că de aceste măsuri alternative beneficiază salariații care lucrează cel puțin 3 ore în program de noapte, față de vechiul cod care stabilea că beneficiarii sunt salariații care lucrează cel puțin jumătate din programul normal de lucru, ceea ce însemna cel puțin 4 ore muncă de noapte.

2 Facem precizarea că aceste măsuri de reducere a programului sau de acordare a unui spor la salariu sunt alternative și nu cumulative și că se aplică numai salariaților care prestează cel puțin 3 ore de muncă de noapte. În consecință, cei care prestează mai puțin de 3 ore în intervalul 10 p.m.-6 a.m. nu beneficiază de niciuna dintre măsurile prevăzute de lege.

3 În Contractul colectiv de muncă unic la nivel național se prevede, pe de o parte, în cadrul art. 16 alin. (3), reducerea cu o oră a duratei timpului de muncă, fără diminuarea salariului de bază și a vechimii în muncă. Pe de altă parte, art. 41 alin. (3) lit. e) din contract, stabilește sporul negociat la nivel național pentru munca prestată în timpul nopții, acesta fiind de 25% din salariul de bază pentru munca prestată în aceste condiții.

Suplimentar față de Codul muncii, Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 prevede, în cadrul art. 16 alin. (4) că **reducerea duratei timpului de muncă** nu se aplică salariaților care lucrează în locuri de muncă cu condiții deosebite, unde durata timpului de muncă este mai mică de 8 ore.

Art. 124. [Examenul medical]

(1) Salariaţii care urmează să desfăşoare muncă de noapte în condiţiile art. 122 alin. (1¹) sunt supuşi unui examen medical gratuit înainte de începerea activităţii şi după aceea, periodic.

(2) Condiţiile de efectuare a examenului medical şi periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii şi solidarităţii sociale şi al ministrului sănătăţii şi familiei.

(3) Salariaţii care desfăşoară muncă de noapte şi au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuţi la o muncă de zi pentru care sunt apţi.

Bibliografie

A. Popescu, Dreptul internaţional al muncii, Ed. Holding Reporter, Bucureşti, 1998, p. 475; *I.T. Ştefănescu*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2010.

Directive europene

– Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 171 din 1990 privind munca de noapte;

– Directiva Consiliului 92/85/CEE privind protecţia specială a lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează;

– Directiva Consiliului 94/33/CE din 22 iunie 1994 referitoare la protecţia tinerilor în muncă;

– Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Comentariu

Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru prevede că **lucrătorii de noapte** au dreptul la o **evaluare medicală gratuită** înainte de încheierea contractului şi după aceea, la intervale regulate. 1

Reglementări similare se regăsesc şi în cuprinsul art. 16 alin. (6) şi (7) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010. 2

Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătăţii lucrătorilor prevede că această activitate se realizează prin **servicii medicale profilactice** precum: examenul medical la angajarea în muncă, de adaptare, periodic, la reluarea activităţii, promovarea sănătăţii la locul de muncă. Aceste servicii medicale se realizează pe baza celor cuprinse în fişele medicale corespunzătoare condiţiilor de muncă, fişe medicale ce se regăsesc în Anexa 1 3

BCU CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

a hotărârii de guvern. Astfel, Fişa nr. 145 face referire la examenele necesare celor ce urmează să presteze activitatea în tură de noapte (intervalul de timp 22,00-6,00).

4 Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru prevede că lucrătorii de noapte care au probleme medicale recunoscute ca fiind în legătură cu munca de noapte sunt transferaţi, când este posibil, la un program de lucru de zi, conform pregătirii lor profesionale.

Dat fiind faptul că prin Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010 se reiau prevederile art. 124 alin. (3) C.muncii fără să prevadă modalitatea concretă de executare a acestei obligaţii, considerăm că, pe baza unei **recomandări medicale** care să ateste problemele medicale şi legătura acestora cu munca de noapte, angajatorul este obligat să transfere salariatul la o muncă de zi pentru care este apt, din punct de vedere medical, în măsura în care deţine un astfel de post disponibil. Având în vedere caracterul imperativ al acestei reglementări, considerăm că modificarea contractului individual de muncă poate interveni şi unilateral, în temeiul art. 48 C.muncii, fără a necesita acordul salariatului, atâta vreme cât urmăreşte protecţia acestuia. Totuşi, în interesul protejării drepturilor salariaţilor, contractele colective de muncă care prevăd o procedură de urmat în asemenea cazuri sunt aplicabile.

5 Considerăm aplicabile în acest caz şi prevederile cu caracter general din H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătăţii lucrătorilor care dau posibilitatea medicului de medicina muncii să facă propuneri, în funcţie de rezultatul examenului medical, în sensul:

a) adaptării postului de muncă la caracteristicile anatomice, fiziologice, psihologice şi la starea de sănătate a lucrătorului, în situaţia prevăzută la art. 15 lit. b) din actul normativ;

b) îndrumarea persoanei care urmează a fi angajată către alte locuri de muncă;

c) includerea în circuitul informaţional şi operaţional din sistemul sanitar a acelor persoane care necesită o supraveghere medicală deosebită.

Art. 125. **[Interdicţii]**

(1) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.

(2) Femeile gravide, lăuzele şi cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Bibliografie

A. Popescu, Dreptul internațional al muncii, Ed. Holding Reporter, București, 1998, p. 475; *I.T. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2010.

Directive europene

– Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 171 din 1990 privind munca de noapte;

– Directiva Consiliului 92/85/CEE privind protecția specială a lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează;

– Directiva Consiliului 94/33/CE din 22 iunie 1994 referitoare la protecția tinerilor în muncă;

– Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Comentariu

Directiva Consiliului 94/33/CE din 22 iunie 1994 referitoare la protecția tinerilor în muncă prevede interzicerea muncii adolescenților fie între orele 10 p.m. și 6 a.m., fie între 11 p.m. și 7 a.m. Codul muncii definește pentru toate categoriile de salariați, inclusiv pentru tineri, munca de noapte ca fiind munca prestată între orele 22,00-6,00. Ca atare, interdicția prevăzută în cuprinsul alin. (1) al art. 125 este în deplină concordanță cu textul directivei care lasă la aprecierea statului de a alege intervalul de timp de noapte pe durata căruia munca tinerilor să fie interzisă. 1

Interdicția cuprinsă în art. 125 alin. (1) se regăsește în mod similar și în art. 12 alin. (1) din H.G. nr. 600/2007. 2

În plus, conform art. 12 alin. (2) ale aceluiași act normativ, copiii nu pot presta muncă între orele 20,00 și 6,00. Menționăm că prin **copil** se înțelege orice persoană care nu a atins vârsta de 15 ani sau orice tânăr în vârstă de cel puțin 15 ani și de cel mult 18 ani care face încă obiectul școlarizării obligatorii pe bază de program integral, stabilit de lege. Copiii în vârstă de cel puțin 16 ani, care fac obiectul școlarizării obligatorii, pe bază de program integral, pot încheia, în condițiile legii, un contract individual de muncă în calitate de salariat pentru desfășurarea de munci ușoare, definite potrivit aceluiași act normativ. Copilul care face obiectul școlarizării obligatorii pe bază de program integral poate încheia un contract individual de muncă și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru desfășurarea de activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională. 3

În ce priveşte situaţia prestării muncii de noapte în cazul femeii gravide, lăuze sau care alăptează, dorim să subliniem noutatea legislativă adusă de Codul muncii care lasă posibilitatea femeii să lucreze totuşi în program de noapte dacă starea de sănătate îi permite acest lucru.

4 Directiva Consiliului 92/85/CEE privind introducerea măsurilor de încurajare a îmbunătăţirii securităţii şi sănătăţii în muncă a lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează prevede că statele sunt obligate să adopte măsurile necesare astfel încât salariatele aflate în această situaţie să nu fie obligate să desfăşoare muncă de noapte pe durata graviditătii şi pe o perioadă ce urmează naşterii copilului, perioadă care va fi determinată de autoritatea naţională competentă în domeniul sănătăţii şi securităţii în muncă, sub rezerva prezentării, în conformitate cu procedurile naţionale, a unui certificat medical ce atestă că aceasta este necesară pentru securitatea şi sănătatea lucrătoarei respective.

5 Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locul de muncă, cu modificările şi completările ulterioare, prevede, în cadrul art. 19, că salariatele gravide, cele care au născut recent, precum şi cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte. În cazul în care sănătatea lucrătoarei este afectată de munca de noapte, angajatorul este obligat să o transfere la program de lucru pe timp de zi. Acest transfer are loc pe baza cererii scrise al salariatei şi nu afectează salariul de bază al acesteia. Cererea va fi însoţită de un certificat medical care să specifice perioada pe durata căreia sănătatea salariatei este afectată de munca de noapte. Atunci când transferul nu este posibil, din motive obiective, salariata va beneficia de **concediu** şi **indemnizaţie de risc maternal**, potrivit legii.

Trebuie precizat că toate aceste drepturi operează numai în măsura în care salariata informează în scris angajatorul despre situaţia sa şi pune la dispoziţia acestuia un document medical emis de medicul de familie sau de medicul specialist care să ateste starea de graviditate, sau, după caz, care să prevadă data începerii şi terminării perioadei de alăptare.

Secţiunea a 4-a. Norma de muncă

Art. 126.
[Definiţie]

Norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operaţiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condiţiile unor procese tehnologice şi de muncă determinate. Norma de muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfă-

şurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.

Bibliografie

I.T. Ştefănescu, Tratat de dreptul muncii, vol. II, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 406; *Al. Ţiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Ţichindelean, O. Ţinca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 421.

Comentariu

Această definiţie este aproape neschimbată faţă de cea prevăzută de vechiul Cod al muncii, în cadrul art. 92 care prevedea că **norma de muncă** exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operaţiilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condiţiile unor procese tehnologice şi de muncă determinate. Ea cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperile impuse de desfăşurarea procesului tehnologic stabilit şi de organizarea raţională a muncii, timpul pentru odihnă în cadrul programului de muncă. 1

Art. 127. **[Forme]** **Norma de muncă se exprimă, în funcţie de caracteristicile procesului de producţie sau de alte activităţi ce se normează, sub formă de norme de timp, norme de producţie, norme de personal, sferă de atribuţii sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei activităţi.**

Bibliografie

I.T. Ştefănescu, Tratat de dreptul muncii, vol. II, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 406; *Al. Ţiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Ţichindelean, O. Ţinca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 421.

Comentariu

O reglementară similară se regăseşte şi în Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pentru anii 2007-2010 care prevede, în cadrul art. 20 alin. (2) că normele de muncă se exprimă – în funcţie de caracteristicile procesului de producţie sau ale altor activităţi ce se normează – sub formă de **norme de timp, norme de producţie, norme de personal, sfere de atribuţii** sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei munci. 1

Art. 128. [Domeniul de explicare] **Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariaţi.**

Bibliografie

I.T. Ştefănescu, Tratat de dreptul muncii, vol. II, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 406; *Al. Ţiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Ţichindelean, O. Ţinca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 421.

Comentariu

1 Tot art. 20 alin. (2) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010 prevede că **normarea muncii** se aplică tuturor categoriilor de salariaţi – muncitori, tehnicieni, ingineri, economişti, cadre de altă specialitate şi lucrători din activitatea administrativă – atât pentru cei salarizaţi în acord, cât şi pentru cei salarizaţi în regie.

Art. 129. [Elaborarea şi reexaminarea normelor de muncă] **(1) Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanţilor salariaţilor.**
(1[1]) În cazul unui dezacord cu privire la normele de muncă, părţile vor apela la arbitrajul unui terţ ales de comun acord.
(2) În situaţia în care normele de muncă nu mai corespund condiţiilor tehnice în care au fost adoptate sau nu asigură un grad complet de ocupare a timpului normal de muncă, acestea vor fi supuse unei reexaminări.
(3) Procedura de reexaminare, precum şi situaţiile concrete în care poate interveni se stabilesc prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Bibliografie

I.T. Ştefănescu, Tratat de dreptul muncii, vol. II, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 406; *Al. Ţiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Ţichindelean, O. Ţinca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 421.

Comentariu

Această modificare adusă Codului muncii de O.U.G. nr. 65/2005 elimină 1
posibilitatea arbitrariului cu ocazia **elaborării normelor de muncă**, prin recurgerea la normativele tehnice care însoțesc echipamentele sau liniile tehnologice de producție. În măsura în care aceste normative există, acordul sindicatului nu este necesar. Acest acord este totuși necesar atunci când nu există normative în vigoare.

Față de aceste prevederi legale, considerăm că prevederile art. 20 alin. (2) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010, care solicită acordul organizațiilor sindicale la momentul elaborării normelor de muncă, sunt încă un exemplu al lipsei armonizării contractului colectiv cu prevederile legale. Mai mult decât atât, tot Contractul colectiv de muncă unic la nivel național prevede că normele de muncă aprobate de conducătorul unității constituie anexă la contractul colectiv de muncă și se fac cunoscute salariaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

Pornind de la dispozițiile art. 129 alin. (1), considerăm că dispozițiile 2
cuprinse în alin. (1^1) din același articol sunt aplicabile numai în cazul în care nu există normative în vigoare pe baza cărora să fie elaborate normele de muncă, iar acordul sindicatului este necesar pentru adoptarea acestora.

Întrucât legea nu prevede care este regimul juridic al soluției propuse de arbitrul ales, s-ar putea considera că, în măsura în care părțile nu sunt de acord cu soluția oferită de arbitru, acestea nu sunt obligate să o adopte. Ar rezulta deci că **soluțiile arbitrajului au un caracter de recomandare** pentru părți. În interesul aplicării acestui alineat, se impune reglementarea clară în cuprinsul legii a naturii și forței juridice a arbitrajului.

Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 3
prevede că în toate situațiile în care **normele de muncă** nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate se impune **reexaminarea** lor. Aceasta poate fi cerută atât de patron, cât și de sindicate. În caz de divergență în ceea ce privește calitatea normelor de muncă se va recurge la o **expertiză tehnică** ce va fi stabilită de comun acord. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru ambele părți. Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază negociat. Cheltuielile ocazionate de **soluționarea divergențelor** cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de patroni pentru prima solicitare a sindicatelor.

Capitolul II. Repausuri periodice

Art. 129¹. [Definiţie] **Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul Muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005.

Directive europene

– Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Comentariu

1 Această definiţie a perioadei de repaus este transpusă din Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru care, în cadrul art. 2 alin. (2) prevede că orice perioadă care nu este timp de muncă reprezintă **perioadă de repaus.**

Secţiunea 1. Pauza de masă şi repausul zilnic

Art. 130. [Pauza de masă şi alte pauze] **(1) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariaţii au dreptul la pauză de masă şi la alte pauze, în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.**
(2) Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puţin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore şi jumătate.
(3) Pauzele, cu excepţia dispoziţiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din regulamentul intern, nu se vor include în durata zilnică normală a timpului de muncă.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005.

Directive europene

– Directiva Consiliului 94/33/CE din 22 iunie 1994 referitoare la protecţia tinerilor în muncă;
– Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

BUCHAREST UNIVERSITY LIBRARY

Comentariu

Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării **timpului de lucru** prevede că statul va lua măsurile necesare pentru a asigura fiecărui lucrător dreptul la o pauză, acolo unde ziua de lucru este mai lungă de șase ore, pauză ale cărei detalii, inclusiv durata și condițiile în care se acordă, se stabilesc prin contracte colective sau acorduri între cei doi parteneri sociali sau, în lipsa acestora, prin legislația națională. În spiritul acestei directive, legiuitorul a stabilit, prin intermediul legii, obligația angajatorului de a asigura tuturor salariaților a căror zi de lucru este mai mare de 6 ore pe zi o **pauză** a cărei durată și condiții de acordare, spre deosebire de vechiul cod care prevedea o durată de cel mult o jumătate de oră, sunt lăsate la libera negociere dintre părți, cu ocazia încheierii contractului colectiv de muncă, sau prevăzute în regulamentul intern, întocmit de angajator cu consultarea salariaților. 1

Potrivit art. 54 alin. (2) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010, **repausul pentru luarea mesei** nu poate fi mai mic de 15 minute; repausul pentru luare mesei de 15 minute se include în programul de lucru. Având în vedere aplicabilitatea acestor prevederi tuturor salariaților din economia națională, considerăm că **toți angajatorii au obligația acordării acestei pauze de 15 minute, inclusă în programul de lucru.** Bineînțeles, prevederi mai favorabile ale unor contracte colective de muncă încheiate la nivel inferior (ramură, grup de unități sau unitate) vor fi aplicabile angajatorului semnatar al contractului, în cazul contractului colectiv de muncă încheiat fie la nivel de unitate sau de grup de unități, ori angajatorului al cărui obiect de activitate face parte din ramura la nivelul căreia este încheiat contractul. 2

În ceea ce privește alte pauze care pot fi acordate salariaților, acestea pot fi stabilite numai prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Directiva Consiliului 94/33 din 22 iunie 1994 referitoare la protecția tinerilor în muncă prevede că **tinerii** vor beneficia, în cazul în care timpul de muncă zilnic este mai mare de 4 ore și jumătate, de un **timp de pauză de cel puțin 30 de minute**, dacă este posibil consecutive. 3

Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 a preluat integral, în cadrul art. 54 alin. (3), dreptul tinerilor în vârstă de până la 18 ani de a beneficia de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate. 4

Aceleași prevederi sunt preluate și în cadrul H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă.

Ca regulă generală, pauza de masă nu se asimilează programului de lucru plătit. Totuși, art. 54 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel 5

naţional pe anii 2007-2010 stabileşte că repausul pentru luarea mesei cu o durată de 15 minute se include în programul de lucru. În consecinţă, în cazul unui repaus mai mare de 15 minute (de exemplu 30 de minute) şi în condiţiile în care nu se specifică dacă întreaga perioadă de pauză este inclusă în programul de lucru, considerăm că, în lumina prevederilor Contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010, fracţiunea de 15 minute din aceasta va fi inclusă, iar restul (în exemplul nostru 15 minute, până la completarea celor 30), nu va fi inclusă în programul de lucru.

Art. 131. [Repausul zilnic] **(1) Salariaţii au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.**
(2) Prin excepţie, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005.

Directive europene

– Directiva Consiliului 94/33/CE din 22 iunie 1994 referitoare la protecţia tinerilor în muncă;
– Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Comentariu

1 Potrivit Directivei 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, statele se asigură ca fiecare lucrător să aibă dreptul la o **perioadă de repaus** minimă de 11 ore consecutive la fiecare 24 de ore.

2 În cazul tinerilor, perioada minimă de repaus dintre două zile de muncă este de 12 ore consecutive, conform prevederilor H.G. nr. 600/2007. Potrivit aceluiaşi act normativ, copiii încadraţi în muncă beneficiază de o perioadă minimă de repaus de 14 ore consecutive între două zile de muncă.

Art. 131[1]. [Munca în schimburi] **(1) Munca în schimburi reprezintă orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariaţii se succed unul pe altul la acelaşi post de muncă, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, şi care poate fi de tip**

continuu sau discontinuu, implicând pentru salariat necesitatea realizării unei activități în intervale orare diferite în raport cu o perioadă zilnică sau săptămânală, stabilită prin contractul individual de muncă.

(2) Salariat în schimburi reprezintă orice salariat al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului de muncă în schimburi.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005.

Directive europene

– Directiva Consiliului 94/33/CE din 22 iunie 1994 referitoare la protecția tinerilor în muncă;

– Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Comentariu

Această definiție a fost introdusă în legislația națională întrucât Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru definește, în cadrul art. 2 alin. (5) și (6), **munca în schimburi** și **salariatul în schimburi**. 1

Secțiunea a 2-a. Repausul săptămânal

Art. 132. [Condiții de acordare]

(1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile, stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

(3) În situația prevăzută la alin. (2), salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.

(4) În situații de excepție, zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea

BCU IASI - CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.
(5) Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (4) au dreptul la dublul compensațiilor cuvenite potrivit art. 120 alin. (2).

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005.

Directive europene

– Directiva Consiliului 94/33/CE din 22 iunie 1994 referitoare la protecția tinerilor în muncă;
– Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Comentariu

1 Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru prevede că statele membre vor lua măsurile necesare pentru a se asigura că, pentru fiecare perioadă de 7 zile, fiecare lucrător are dreptul la o **perioadă de odihnă** neîntreruptă de minimum 24 de ore plus perioada de 11 ore de odihnă zilnică obligatorie.

Perioada minimă de odihnă la care se referă primul paragraf va include, în principiu, duminica.

2 Articolul 52 alin. (1) și (2), din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 prevede că în fiecare săptămână, salariatul are dreptul, de regulă, la **2 zile consecutive de repaus săptămânal**. Repausul săptămânal se acordă, de regulă, sâmbăta și duminica.

3 Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă prevede aceeași regulă pentru tineri de a beneficia de o perioadă de repaus săptămânal de două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

4 Prima teză a art. 52 alin. (3) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 prevede că în cazul în care activitatea de la locul de muncă, în zilele de sâmbătă și duminică, nu poate fi întreruptă, prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se vor stabili condițiile în care zilele de repaus săptămânal să fie acordate și în alte zile ale săptămânii. Având în vedere faptul că în contractul colectiv de muncă nu este prevăzut cuantumul sporului la care au dreptul salariații în această situație, acesta va putea fi stabilit în cuprinsul contractelor colective de muncă încheiate la nivel inferior: ramură, grup de unități sau unitate. În măsura în care nu există contract colectiv de muncă aplicabil, cuantumului sporului va fi prevăzut în contractul individual de muncă

Teza a II-a art. 52 alin. (3) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 prevede că în cazul în care activitatea de la locul de muncă, în zilele de sâmbătă și duminică, nu poate fi întreruptă, prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se vor stabili condițiile în care zilele de repaus săptămânal să fie acordate cumulat pe o perioadă mai mare.

Este de observat faptul că în condițiile art. 132 alin. (4) C.muncii, în măsura în care pe o perioadă de maximum 14 zile nu se acordă repausul săptămânal de două zile consecutive, este necesar acordul inspectoratului de muncă și a sindicatului. În tăcerea legii, s-ar putea aprecia că autoritatea va putea emite acordul în măsura în care, de exemplu, în Contractul colectiv de muncă de la nivelul unității sunt precizate anumite condiții legate de posibilitatea de amânare a acordării repausului săptămânal, condiții pe care angajatorul este obligat să le respecte.

Efortul salariaților într-o astfel de situație trebuie recompensat cu un **spor**, a cărui valoare va fi **dublul sporului cuvenit pentru munca suplimentară** – art. 120 alin. (2).

Art. 133.
[Cazuri de suspendare]

(1) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

(2) Salariații al căror repaus săptămânal a fost suspendat în condițiile alin. (1) au dreptul la dublul compensațiilor cuvenite potrivit art. 120 alin. (2).

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005.

Directive europene

– Directiva Consiliului 94/33/CE din 22 iunie 1994 referitoare la protecția tinerilor în muncă;

– Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Comentariu

1 Având în vedere lipsa din Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010 a unor clauze în acest sens, se impun unele precizări. În primul rând, prin **suspendarea repausului săptămânal** înţelegem neefectuarea de către salariat a repausului săptămânal în zilele de sâmbătă şi duminică sau în celelalte zile ale săptămânii stabilite prin contract colectiv de muncă aplicabil. Spre deosebire de situaţia acordării cumulate a repausului săptămânal [art. 132 alin. (4) şi (5)], nu este necesară nici autorizarea din partea inspectoratului teritorial de muncă, nici acordul sindicatului sau al reprezentanţilor salariaţilor şi nici nu este obligatorie perioada de activitate continuă de maximum 14 zile calendaristice. Ceea ce determină situaţia prevăzută de art. 133 C.muncii, este tocmai evenimentul a cărui consecinţe trebuie înlăturate.

2 Repausul săptămânal se va acorda în acest caz la încetarea motivelor care au condus la suspendarea acestuia.

3 **Sporul** care se acordă în acest caz este acelaşi cu cel acordat în situaţia acordării cumulate a zilelor de repaus săptămânal: **dublul sporului cuvenit pentru munca suplimentară** – art. 120 alin. (2).

Secţiunea a 3-a. Sărbătorile legale

Art. 134. [Zilele de sărbătoare legală]

(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:
– 1 şi 2 ianuarie;
– prima şi a doua zi de Paşti;
– 1 mai;
– prima şi a doua zi de Rusalii;
– Adormirea Maicii Domnului;
– 1 decembrie;
– prima şi a doua zi de Crăciun;
– 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.
(2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

Bibliografie

I.T. Ştefănescu, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2010; *N. Voiculescu*, Drept comunitar al muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2009.

Comentariu

O analiză comparată (analiză publicată pe site-ul www.europa.eu.) a legislației statelor membre ale Uniunii Europene relevă faptul că cele mai multe state beneficiază de 13 zile de sărbătoare legală (Austria, Finlanda, Lituania, Portugalia, Polonia și Suedia) și de 11 zile (Franța, Estonia, Italia, Danemarca și România), respectiv de 15 zile (Cipru, Slovacia, Bulgaria, Letonia și Slovenia), urmate de statele care beneficiază de 12 zile (Grecia, Ungaria și Republica Cehă), de 14 zile (Malta și Spania). Belgia este statul cu cel mai mare număr de zile de sărbătoare legală – 23. Irlanda are 10 zile de sărbătoare legală, Germania are 9, Olanda – 8, iar Luxemburg – 7. 1

Obligația acordării acestor **zile libere** este în sarcina angajatorului, în cazul nerespectării acestei obligații fiind prevăzută în Codul muncii, la art. 276 alin. (1) lit. f), **sancțiunea amenzii contravenționale** de la 5.000 de lei la 10.000 de lei. 2

Art. 135. [Asigurarea asistenței sanitare și a aprovizionării] **Prin hotărâre a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unitățile sanitare și pentru cele de alimentație publică, în scopul asigurării asistenței sanitare și, respectiv, al aprovizionării populației cu produse alimentare de strictă necesitate, a căror aplicare este obligatorie.**

Notă: A se vedea Ordinul nr. 870/2004 pentru aprobarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar (M.Of. nr. 671 din 26 iulie 2004).

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005.

Comentariu

Există anumite **servicii publice** care nu pot fi cu totul întrerupte în **zilele de sărbătoare legală**. Sunt avute în vedere acele servicii indispensabile populației, care se vor desfășura în continuare și în zilele de sărbătoare legală, dar conform unui **program special**, prestabilit prin hotărâre de Guvern. 1

Art. 136. **[Unităţile cu foc continuu]**

Prevederile art. 134 nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producţie sau specificului activităţii.

Notă: A se vedea Ordinul nr. 870/2004 pentru aprobarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea şi efectuarea gărzilor în unităţile publice din sectorul sanitar (M.Of. nr. 671 din 26 iulie 2004).

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005.

Comentariu

1 În unităţile cu flux continuu însăşi specificul unităţii determină imposibilitatea opririi lucrului. Este cazul aşa-numitelor **unităţi cu flux continuu**. În cazul acestora, natura activităţii impune continuarea **programului de lucru**, conform graficelor, chiar şi în **zilele de sărbătoare legală**.

Art. 137. **[Recompensarea muncii prestate în zilele de sărbători legale]**

(1) Salariaţilor care lucrează în unităţile prevăzute la art. 135, precum şi la locurile de muncă prevăzute la art. 136 li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

(2) În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariaţii beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

Notă: A se vedea Ordinul nr. 870/2004 pentru aprobarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea şi efectuarea gărzilor în unităţile publice din sectorul sanitar (M.Of. nr. 671 din 26 iulie 2004).

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Comentariu

Locurile de muncă unde activitatea nu poate fi întreruptă pot fi prevăzute prin acte normative sau prin contract colectiv de muncă aplicabil. În acest caz, salariaților li se asigură compensarea cu **timp liber** corespunzător în următoarele 30 de zile. În situația în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un **spor la salariul de bază** ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru. 1

Art. 138. **[Alte zile libere]** **Prin contractul colectiv de muncă aplicabil se pot stabili şi alte zile libere.**

Notă: A se vedea Ordinul nr. 870/2004 pentru aprobarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea şi efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar (M.Of. nr. 671 din 26 iulie 2004).

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005.

Comentariu

În funcție de specificul fiecărei ramuri de activitate, au fost prevăzute **zile libere plătite** în mai multe contracte colective de muncă încheiate la acest nivel, astfel: 1

- comerț
- turism
- industria alimentară
- industria chimică şi petrochimică
- construcții de maşini
- construcții – montaj
- electronică şi electrotehnică
- industria materialelor de construcții şi ciment
- energie electrică, termică, petrol şi gaze
- sticlă şi ceramică fină
- agricultură, piscicultură şi pescuit
- gospodărie comunală şi transporturi locale.

BCU "I. C. BRĂTIANU" CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

De regulă, s-au acordat zile libere plătite cu ocazia Zilei meseriei, expres menţionată în Contract colectiv de muncă la nivelul ramurii respective.

Capitolul III. Concediile

Secţiunea 1. Concediul de odihnă anual şi alte concedii ale salariaţilor

Art. 139. [Dreptul la concediu de odihnă anual]

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaţilor.

(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunţări sau limitări.

Notă: A se vedea H.G. nr. 250/1992 privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariaţilor din administraţia publică, din regiile autonome cu specific deosebit şi din unităţile bugetare, republicată, cu modificările şi completările ulterioare (M.Of. nr. 118 din 13 iunie 1995), precum şi Hotărârea nr. 325/2005 pentru aprobarea Regulamentului privind concediile judecătorilor şi procurorilor, cu modificările şi completările ulterioare (M.Of. nr. 815 din 8 septembrie 2005).

Bibliografie

Al. Ţiclea, Dreptul muncii. Culegere de practică judiciară, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2001, p. 226-227; *O. Ţinca*, Unele observaţii referitoare la dreptul salariatului, la concediul anual de odihnă plătit în lumina reglementărilor Uniunii Europene, în Dreptul nr. 7/2009.

Directive europene

– Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Comentariu

1 Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru prevede că statele sunt obligate să ia măsurile necesare pentru a se asigura că fiecare lucrător are **dreptul la un concediu anual plătit** de cel puţin patru săptămâni, aşa cum este prevăzut în legislaţia şi/sau practica naţională.

BCU IAŞI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Principiul enunţat în cadrul alin. (2) trebuie interpretat ca fiind de largă 2
aplicabilitate, întrucât salariatului însuşi îi este interzisă renunţarea sau cedarea dreptului la concediu anual de odihnă. În consecinţă, clauzele unor contracte colective sau individuale de muncă prin care se renunţă sau se limitează, în orice mod, dreptul la concediu anual de odihnă sunt nule. De altfel, Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010 prevede, în cadrul art. 59 alin. (5), că orice convenţie prin care se renunţă total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă este interzisă.

Art. 140. [Durata concediului de odihnă anual]

(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil, este prevăzută în contractul individual de muncă şi se acordă proporţional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

(3) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum şi zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

(4) ***Abrogat.***

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005; *I.T. Ştefănescu*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2010; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2007; *N. Voiculescu*, Drept comunitar al muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2009.

Comentariu

Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010 1
prevede, la art. 56, că salariaţii au dreptul în fiecare an calendaristic la un **concediu de odihnă plătit**, de minimum 21 de zile lucrătoare. Totuşi, sunt prevăzute câteva excepţii de la prevederile de mai sus pentru:

a) salariaţii care au vârsta sub 18 ani au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu plătit de 24 de zile lucrătoare;

b) salariaţii nou-angajaţi, pentru primul an de activitate înscris în cartea de muncă au dreptul la un concediu de odihnă plătit cu o durată minimă de 20 zile lucrătoare.

Având în vedere faptul că prevederile Contractului colectiv de muncă unic la nivel național se aplică tuturor salariaților din economia națională, în conformitate cu prevederile Legii nr. 130/1996 privind contractele colective de muncă, apreciem că durata minimă a concediului de odihnă pe care toți angajatorii sunt obligați să o acorde este de **21 de zile lucrătoare**, cu excepția prevăzută mai sus la lit. b).

2 Pornind de la **principiul liberei negocieri**, contractul colectiv de muncă aplicabil va stabili durata efectivă a concediului de odihnă, cu respectarea duratei minime prevăzută de Contractul colectiv de muncă unic la nivel național sau a legii. De regulă, contractele colective de muncă stabilesc durate diferite ale concediului de odihnă, în funcție de vechimea în muncă sau în acea unitate a salariatului. Contractul individual de muncă va cuprinde, printre clauzele minime obligatorii prevăzute de lege, şi durata concediului de odihnă acordată salariatului respectiv.

3 Concediul de odihnă se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic. În consecință, salariatul care se încadrează la un angajator în timpul anului, va beneficia de **concediu de odihnă proporțional cu activitatea pe care a prestat-o** sau va urma să o presteze până la sfârşitul anului calendaristic. De asemenea, în lipsa unor dispoziții contrare cuprinse în legi speciale, contracte colective de muncă aplicabile, contracte individuale de muncă sau regulamente interne, perioadele de suspendare a contractului individual de muncă, dat fiind principalul efect de suspendare a prestării muncii salariatului, nu pot fi considerate perioade de activitate prestată, utilă la calculul duratei efective a **concediului de odihnă anual**.

4 În virtutea principiului potrivit căruia prin contracte colective de muncă se pot prevedea drepturi mai favorabile salariaților şi având în vedere lipsa din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național a unor dispoziții în acest sens, apreciem că, prin intermediul contractelor colectiv de muncă încheiate la nivel inferior, se poate prevedea, ca o măsură de protecție a salariaților, că anumite cazuri de suspendare a contractului individual de muncă (de exemplu, incapacitatea temporară de muncă, concediul de maternitate sau de îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani etc.) sunt considerate perioade de activitate prestată şi nu conduc la reducerea proporțională a numărului de **zile de concediu de odihnă** aferente respectivului an calendaristic.

5 Având în vedere faptul că în cadrul procesului muncii trebuie să funcționeze şi un **repaus săptămânal**, devine absolut explicabilă dispoziția art. 140 alin. (3) C.muncii. De altfel, din dispozițiile art. 140 alin. (1) rezultă că **zilele de concediu de odihnă se calculează în zile lucrătoare** şi nu în zile calendaristice.

Art. 141.
[Efectuarea şi compensarea concediului de odihnă]

(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.
(2) Prin excepţie de la prevederile alin. (1), efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege sau în cazurile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil.
(3) Angajatorul este obligat să acorde concediu, până la sfârşitul anului următor, tuturor salariaţilor care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul.
(4) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005; *I.T. Ştefănescu*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2010; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2007; *N. Voiculescu*, Drept comunitar al muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2009.

Directive europene

– Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Comentariu

Pentru a-şi realiza finalitatea, **concediul de odihnă** trebuie efectuat în fiecare an; prestaţiile succesive rezultate din executarea contractului individual de muncă pe durata unui an dau dreptul salariatului la un număr de zile de odihnă. Totuşi, admiţând existenţa unor situaţii deosebite în care angajatorul nu ar putea respecta obligaţia de a acorda anual concediu de odihnă tuturor salariaţilor, legiuitorul a prevăzut ca, în anumite cazuri expres determinate de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, efectuarea concediului să se poată realiza, în mod obligatoriu, până la sfârşitul anului următor. 1

În opinia noastră, această excepţie asigură flexibilitate executării contractului individual de muncă, respectând interesele angajatorului, dar şi pe cele ale salariaţilor, de refacere a capacităţii de muncă şi de recreare. 2

Pe de altă parte, legiuitorul stabileşte o obligaţie expresă în sarcina angajatorului, o obligaţie cu caracter excepţional, concretizată în acordarea concediului de odihnă cel mai târziu până la sfârşitul anului următor, astfel

fiind încă odată interzisă orice încetare de compensare a concediului de odihnă neefectuat în anul calendaristic corespunzător, prin bani.

3 Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional prevede, în cuprinsul art. 60, că este posibilă **fracţionarea concediului anual de odihnă**, la solicitarea salariatului; una din fracţiuni va trebui să fie de **cel puţin 15 zile lucrătoare**. Cealaltă parte va trebui acordată şi luată până la sfârşitul anului în curs. Când din motive neimputabile salariatului acesta nu şi-a efectuat integral concediul de odihnă pe anul în curs, restul de concediu se va acorda până la sfârşitul anului următor, în perioada solicitată de salariat.

4 Având în vedere importanţa deosebită a exerciţiului efectiv a dreptului la concediu de odihnă, **compensarea în bani** este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă. Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru prevede că perioada minimă de concediu plătit anual nu poate fi înlocuită cu o indemnizaţie, cu excepţia cazului când raporturile de muncă încetează.

5 Faţă de reglementarea anterioară – Legea nr. 6/1992 – care prevedea expres încă două cazuri în care compensarea era posibilă: când salariatului era chemat pentru îndeplinirea serviciului militar şi atunci când acest lucru era prevăzut în mod expres într-o lege specială, Codul muncii stabileşte numai un singur caz în care compensarea în bani a concediului este posibilă. Totuşi, conform principiului potrivit căruia norma specială poate deroga de la norma generală, compensarea în bani este posibilă în măsura în care această modalitate este prevăzută într-o lege specială aplicabilă unei categorii restrânse de salariaţi.

Deoarece legea nu distinge, iar **dreptul la concediu se realizează zi de zi, pe măsura prestării muncii**, compensaţia se plăteşte oricare ar fi motivul încetării contractului de muncă şi se acordă proporţional cu perioada cuprinsă între începutul anului calendaristic şi data încetării contractului individual de muncă.

Art. 142. [Concediul de odihnă suplimentar] **Salariaţii care lucrează în condiţii grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap şi tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puţin 3 zile lucrătoare.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005; *I.T. Ştefănescu*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Wolters Kluwer,

București, 2010; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2007; *N. Voiculescu*, Drept comunitar al muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2009.

Comentariu

Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 prevede, în cadrul art. 57, că **salariații încadrați în grade de invaliditate** au dreptul la un **concediu de odihnă suplimentar** cu o durată de 3 zile, iar **salariații nevăzători** cu o durată de 6 zile. De asemenea, **salariații care își desfășoară activitatea în condiții deosebite** beneficiază de concedii de odihnă suplimentare de minimum 3 zile pe an. 1

Câteva precizări se impun. Primul caz reglementat în cadrul art. 142 C.muncii se referă la salariații care lucrează în **condiții grele, periculoase sau vătămătoare**; pornind de la terminologia folosită, suntem de părere că aceste condiții sunt cele reglementate de Legea nr. 31/1991, iar „**condițiile deosebite**" la care face referire contractul colectiv de muncă unic la nivel național sunt cele reglementate de Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice. În consecință, ambele categorii de salariați, atât cei care își desfășoară activitate în condiții grele, periculoase sau vătămătoare potrivit Legii nr. 31/1991, cât și cei care lucrează în condiții deosebite potrivit Legii nr. 263/2010, au dreptul la un concediu suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare. Dreptul la concediu suplimentar al primei categorii de salariați se naște *ex lege*, iar dreptul celei de-a doua categorii se naște din prevederea Contractului colectiv de muncă unic la nivel național. 2

Aceeași diferență terminologică este între „**persoana cu handicap**" la care face referire Codul muncii și „**salariatul încadrat în grad de invaliditate**". Potrivit Legii nr. 263/2010, numai pensionarii de invaliditate gradul III se pot încadra în muncă cu contract individual de muncă cu timp parțial de maximum 4 ore/zi. Persoanele cu handicap definite de Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, cu modificările ulterioare, pot fi încadrate în muncă conform pregătirii lor profesionale și capacității de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de handicap, emis de comisiile de evaluare de la nivel județean sau al sectoarelor municipiului București. Mai mult, legea prevede că, numai în contextul încadrării în muncă, prin „persoană cu handicap" se înțelege și persoana invalidă de gradul III. Așadar, date fiind aceste prevederi, dreptul la concediul suplimentar de 3 zile lucrătoare pe an se va acorda persoanelor cu handicap și persoanelor pensionate de invaliditate gradul III, în măsura în care acestea vor cumula pensia cu salariul, în condițiile Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii 3

publice, cu modificările şi completările ulterioare. Salariaţii nevăzători vor avea dreptul, în conformitate cu prevederile Contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010, la un concediu suplimentar de 6 zile.

4 În ceea ce priveşte lipsa precizării, în contractul colectiv de muncă, a **naturii zilelor concediului de odihnă suplimentar** – calendaristice sau lucrătoare – suntem de părere că acestea sunt lucrătoare întrucât textul Codului muncii constituie baza legală minimă obligatorie a oricăror clauze contractuale negociate în mod colectiv sau individual.

5 În ceea ce priveşte **dreptul tinerilor în vârstă de până la 18 ani la concediul de odihnă suplimentar**, considerăm aplicabile prevederile Contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010 care stabileşte că aceştia au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu plătit de 24 de zile lucrătoare, faţă de minimul obligatoriu prevăzut de Codul muncii de 23 de zile lucrătoare, rezultate prin adăugarea celor 3 zile lucrătoare la durata minimă a concediului de 20 de zile lucrătoare. Această soluţie se impune şi în considerarea faptului că art. 15 alin. (1) din H.G. nr. 600/2007 privind protecţia tinerilor la locul de muncă prevede că aceştia beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puţin 3 zile lucrătoare.

În cazul în care angajatorii încadrează copii în condiţiile prevăzute la art. 5 alin. (2) şi (3) din H.G. nr. 600/2007 privind protecţia tinerilor la locul de muncă, angajatorii se asigură că perioada liberă de orice muncă este inclusă, în măsura posibilului, în cadrul vacanţelor şcolare ale copiilor care fac obiectul şcolarizării obligatorii pe bază de program integral, impusă de legislaţia naţională.

6 Articolul 58 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010 prevede posibilitatea ca prin contractele colective de muncă la celelalte niveluri să se stabilească criteriile pe baza cărora salariaţii să poată beneficia de concedii de odihnă anuale şi de concedii de odihnă suplimentare mai mari.

Art. 143. [Programarea concediului de odihnă]

(1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor pentru programările colective ori cu consultarea salariatului pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârşitul anului calendaristic pentru anul următor.

BCU IAŞI CENTRU DE ÎMPRUMUT

(2) Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă.
(3) Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni.
(4) În cadrul perioadelor de concediu stabilite conform alin. (2) şi (3) salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puţin 60 de zile anterioare executării acestuia.
(5) În cazul în care programarea concediilor se face fracţionat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puţin 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005; *I.T. Ştefănescu*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2010; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2007; *N. Voiculescu*, Drept comunitar al muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2009.

Comentariu

Articolul 143 C.muncii introduce **sistemul programării obligatorii a concediului de odihnă**, precizând totodată că programarea concediului este de **competenţa angajatorului**, sindicatul sau, după caz, salariatul având numai intervenţie consultativă. 1

Programarea colectivă se realizează cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor şi are drept scop stabilirea unei perioade mai mari de 3 luni pe durata căreia fiecare salariat al unei anumite categorii va efectua concediul la care au dreptul. Această modalitate de programare poate fi utilă societăţilor a căror funcţionare, potrivit obiectului de activitate, este condiţionată de sezoanele anului (de exemplu, în construcţii); în acest caz, este deosebit de utilă prevederea unor astfel de programări pentru salariaţii a căror activitate nu se poate desfăşura din cauza condiţiilor meteorologice defavorabile. Subliniem faptul că **programarea colectivă nu presupune şi efectuarea colectivă a concediilor de odihnă.** 2

Programarea individuală poate fi realizată în două modalităţi alternative, fie prin stabilirea datei de efectuare a concediului – ca şi până în 3

prezent –, fie prin stabilirea unui interval de timp de până la 3 luni înăuntrul căruia salariatul este obligat să efectueze concediul, pe baza solicitării cu cel puţin 60 de zile anterioare datei executării acestuia. Această ultimă modalitate prezintă avantaje întrucât permite salariatului să efectueze concediul de o manieră mai flexibilă.

Obligaţia salariatului de a solicita efectuarea concediului cu cel puţin 60 de zile anterioare executării acestuia poate subzista numai în cazul programărilor colective şi a programărilor individuale prin stabilirea perioadei mai mici de 3 luni. În cazul în care, prin programare individuală a fost stabilită data exactă a începerii concediului, nu considerăm că salariatul este obligat să solicite efectuarea acestuia.

4 Articolul 60 alin. (1) din cadrul Contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010 prevede **posibilitatea fracţionării**, la solicitarea salariatului, a **concediului anual de odihnă**; una din fracţiuni va trebui să fie de cel puţin 15 zile lucrătoare. Cealaltă parte va trebui acordată şi luată până la sfârşitul anului în curs.

Art. 144. [Efectuarea în natură a concediului de odihnă] **Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepţia situaţiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005; *I.T. Ştefănescu*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2010; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2007; *N. Voiculescu*, Drept comunitar al muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2009.

Comentariu

1 Pentru salariaţii din administraţia publică, din regiile autonome cu specific deosebit şi din unităţile bugetare (potrivit art. 10 din H.G. nr. 250/1992, republicată în 1995, privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariaţilor din administraţia publică, din regiile autonome cu specific deosebit şi din unităţile bugetare) se prevede că **programarea concediilor de odihnă** va fi modificată, la cererea salariatului, în următoarele cazuri:

a) salariatul se află în concediu medical;

b) salariatul cere concediu de odihnă înainte sau în continuarea concediului de maternitate;

c) salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;

d) salariatul este chemat să satisfacă obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;

e) salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare în țară sau în străinătate;

f) salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneo-climaterică, caz în care data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală;

g) salariata se află în concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la un an.

Precizăm că modificarea este posibilă numai în cazul în care solicitarea 2
salariatului este anterioară datei efectuării concediului. În situația în care astfel de motive intervin pe parcursul executării concediului, acesta se întrerupe, fiind aplicabile dispozițiile art. 146 alin. (1).

Dată fiind importanța motivelor prezentate mai sus, considerăm că este posibilă extinderea acestora și altor categorii de salariați, prin cuprinderea în cadrul contractelor colective de muncă încheiate la nivel de unitate, grup de unități sau ramură, a unor prevederi în acest sens.

Art. 145. [Indemnizația de concediu de odihnă]

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual muncă.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005; *I.T. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Wolters Kluwer,

BCU IAȘI - FILIALA CENTRALĂ UNIVERSITARĂ LIBRARY

Bucureşti, 2010; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2007; *N. Voiculescu*, Drept comunitar al muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2009.

Comentariu

1 Modificările pe care O.U.G. nr. 65/2005 le aduce alin. (1) reprezintă o revenire la situaţia anterioară adoptării, în anul 2003, a Codului muncii. Această veche reglementare de dinainte de 2003 prevedea că **indemnizaţia de concediu** nu poate fi mai mică decât salariul de bază, sporul de vechime şi indemnizaţia de conducere luate împreună.

2 Câteva comentarii se impun: indemnizaţia de concediu nu reprezintă o compensaţie, ci un substitut al drepturilor salariale cuvenite salariatului pe **perioada concediului de odihnă**. În consecinţă, soluţia iniţială adoptată de Codul muncii care prevedea că indemnizaţia nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectivă putea fi considerată, de principiu, echitabilă. Totuşi, aplicabilitatea acestui text de lege s-a dovedit a fi imposibil de realizat, dat fiind faptul că, în fapt, este greu de determinat valoarea totală a drepturilor salariale, fiind posibil ca un salariat să beneficieze de sporuri, adaosuri sau indemnizaţii la salariul de bază care nu au caracter permanent şi al căror cuantum nu se poate determina în avans (de exemplu, sporul de noapte sau sporul pentru orele suplimentare la care ar fi avut dreptul salariatul respectiv, dacă ar fi lucrat în această perioadă).

Această modificare adusă de O.U.G. nr. 65/2005 a fost binevenită întrucât a adus claritate unui text imposibil de aplicat, a cărui formulare defectuoasă a născut controverse legate de interpretarea şi aplicarea lui.

3 Deşi acest prim alineat a fost modificat, Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010 prevede în cadrul alin. (2) al art. 59 că indemnizaţia de concediu nu poate fi mai mică decât salariul de bază, sporul de vechime şi indemnizaţia pentru funcţia de conducere, luate împreună, corespunzător numărului de zile de concediu. În opinia noastră, indemnizaţia pentru funcţia de conducere nu este o indemnizaţie cu caracter permanent, spre deosebire de sporul de vechime care, odată îndeplinite condiţiile de acordare a acestuia, se plăteşte pe toată durata derulării raporturilor de muncă cu angajatorul care îl acordă, până la eliminarea acestuia din contractul colectiv de muncă aplicabil acelui angajator. Totuşi, în măsura în care intenţia părţilor semnatare ale contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional sau ale unor contracte încheiate la nivel inferior a fost de a introduce indemnizaţia pentru funcţia de conducere în calculul indemnizaţiei de conducere, suntem de părere că aceasta trebuie luată în calcul, deşi Codul muncii nu o prevede.

Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 4
preia, în cadrul art. 59 alin. (1), actualul alin. (2) al art. 145 C.muncii cu o singură diferență în ceea ce privește **baza de calcul a indemnizației**. Astfel, în timp ce legea prevede că baza de calcul este media zilnică a drepturilor salariale din ultimele trei luni, Contractul colectiv de muncă unic la nivel național prevede că baza de calcul este media zilnică a veniturilor din ultimele trei luni anterioare. Deși există o diferență între sfera „drepturilor salariale" și cea a „veniturilor", putem considera, în interesul aplicării legii că aceste două noțiuni se suprapun, întrucât venitul generat de existența raporturilor de muncă reprezintă, în fapt, drepturile salariale stabilite prin negociere individuală sau colectivă.

Ceea ce prevede Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 în plus față de Codul muncii este posibilitatea ca, prin contractele colective de muncă încheiate la nivel inferior, în raport cu posibilitățile economico-financiare ale unității, să se plătească, pe lângă indemnizația de concediu, și o **primă de vacanță**.

În ceea ce privește persoanele încadrate cu **contract individual de muncă** 5
cu timp parțial, indemnizația va fi calculată avându-se în vedere drepturile salariale înscrise în contractul individual de muncă.

În ceea ce privește **data plății indemnizației de concediu**, Contractul 6
colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 prevede că aceasta și, după caz, **prima de vacanță** se plătesc înainte de plecarea în concediu, fără însă a stabili un termen limită așa cum prevede Codul muncii.

Art. 146.
[Întreruperea concediului de odihnă]

(1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005; *I.T. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Wolters Kluwer,

Bucureşti, 2010; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2007; *N. Voiculescu*, Drept comunitar al muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2009.

Comentariu

1 În considerarea drepturilor salariaţilor, **rechemarea din concediu este reglementată restrictiv**; aceasta trebuie să se facă **numai din dispoziţia angajatorului şi numai în cazul forţei majore sau pentru interese urgente** care impun prezenţa salariatului la locul de muncă. Trebuie menţionat că, în cazul nerespectării obligaţiei de restituire a cheltuielilor salariatului şi ale familiei sale necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum şi în cazul despăgubirii pentru eventualele **prejudicii** suferite de acesta, angajatorul răspunde patrimonial, în termenii şi condiţiile prevăzute de Codul muncii.

2 În lipsa unor prevederi în cadrul Contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010, contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate pot cuprinde prevederi care să reglementeze în detaliu aspecte legate de **reprogramarea concediului şi regularizarea sumelor reprezentând indemnizaţia de concediu, plătită înainte de efectuarea concediului** astfel întrerupt.

Art. 147.
[Zilele libere plătite]

(1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariaţii au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.

(2) Evenimentele familiale deosebite şi numărul zilelor libere plătite sunt stabilite prin lege, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005; *I.T. Ştefănescu*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2010; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2007; *N. Voiculescu*, Drept comunitar al muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2009.

Comentariu

1 Articolul 61 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010 prevede că salariaţii au dreptul la **zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie** sau pentru alte situaţii, după cum urmează:

a) căsătoria salariatului – 5 zile;

b) căsătoria unui copil – 2 zile;

c) naşterea unui copil – 5 zile + 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură;

d) decesul soţului, copilului, părinţilor, socrilor – 3 zile;

e) decesul bunicilor, fraţilor, surorilor – 1 zi;

f) donatorii de sânge – conform legii;

g) la schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiaşi unităţi, cu mutarea domiciliului în altă localitate – 5 zile.

De asemenea, H.G. nr. 250/1992, republicată în 1995, privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariaţilor din administraţia publică, din regiile autonome cu specific deosebit şi din unităţile bugetare prevede astfel de zile libere plătite pentru evenimente familiale deosebite. 2

Un **caz special de concediu plătit** este prevăzut de Legea nr. 446/2006 privind pregătirea populaţiei pentru apărare care prevede, în cadrul art. 75, că tinerii chemaţi la recrutare, recruţii şi militarii rezervişti care au calitatea de salariaţi şi sunt chemaţi la centrele militare, pentru clarificarea situaţiei militare, au dreptul la concediu plătit de maximum 5 zile. 3

De asemenea, Legea nr. 210/1999 prevede **dreptul tatălui la concediu paternal** în scopul asigurării participării efective a acestuia la îngrijirea nou-născutului. Durata concediului paternal este de 5 zile lucrătoare plătite şi se acordă la cerere în primele 8 săptămâni de la naşterea copilului, dacă tatăl se află în situaţia de asigurat în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat. În cazul în care tatăl a obţinut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal se majorează cu 10 zile lucrătoare. 4

Art. 148. [Concediul fără plată]

(1) Pentru rezolvarea unor situaţii personale salariaţii au dreptul la concedii fără plată.

(2) Durata concediului fără plată se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005; *I.T. Ştefănescu*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2010; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2007; *N. Voiculescu*, Drept comunitar al muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2009.

Comentariu

1 În plus faţă de prevederea cu caracter general cuprinsă la art. 61 alin. (3) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010, prevedere care acordă **dreptul salariaţilor la concedii fără plată pentru rezolvarea unor situaţii personale**, există prevăzută o situaţie specială în care salariata poate solicita concediu fără plată: este vorba despre salariatele mame care, în afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la doi ani, pot beneficia de încă un an de concediu fără plată. Pe această perioadă nu i se va putea desface contractul de muncă, iar pe postul său nu vor putea fi angajate alte persoane, decât cu contract de muncă pe durată determinată.

2 Evident, un rol covârşitor în reglementarea condiţiilor concrete în care concediile fără plată pot fi acordate, precum şi durata maximă a acestora, îl are contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, grup de unităţi sau ramură.

3 Un act normativ special care cuprinde prevederi referitoare la concediile fără plată este H.G. nr. 250/1992, republicată în 1995, privind concediul de odihnă şi alte concedii ale **salariaţilor din administraţia publică**, din regiile autonome cu specific deosebit şi din unităţile bugetare. Aceşti salariaţi au **dreptul la concediu fără plată**, în următoarele cazuri:

a) **îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani**, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât şi tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleaşi motive, de concediu fără plată;

b) **tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic**, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizaţia pentru incapacitate temporară de muncă, precum şi pentru însoţirea soţului sau, după caz, a soţiei ori a unei rude apropiate – copil, frate, soră, părinte – pe timpul cât aceştia se află în tratament în străinătate, cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătăţii.

4 Prima situaţie reglementată mai sus trebuie corelată cu dispoziţiile Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările şi completările ulterioare, dispoziţii care prevăd dreptul asiguratului la un concediu – de asigurări sociale – pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiunile intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

Secțiunea a 2-a. Concediile pentru formare profesională

Art. 149. [Dreptul la concedii pentru formare profesională]

(1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.
(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005; *I.T. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2010; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2009; *N. Voiculescu*, Drept comunitar al muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2009.

Comentariu

Această prevede de principiu statuează dreptul salariaților de a beneficia 1
de **concedii de formare profesională, cu sau fără plată**, avându-se în vedere obligația generală a angajatorilor de a asigura **accesul periodic la formare profesională.**

Art. 150. [Acordarea concediilor pentru formarea profesională]

(1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.
(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului sau, după caz, cu acordul reprezentanților salariaților și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005; *I.T. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2010; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2009; *N. Voiculescu*, Drept comunitar al muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2009.

BCU CLUJ / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Comentariu

1 Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010 prevede dreptul salariaţilor la **30 de zile concediu fără plată**, acordat o singură dată, **pentru pregătirea şi susţinerea lucrării de diplomă în învăţământul superior.** Având în vedere faptul că aceasta este singura dispoziţie de natură convenţională aplicabilă la nivel naţional referitoare la concediul fără plată pentru formare profesională, toate celelalte situaţii pentru care salariaţii au dreptul la astfel de concedii se vor stabili prin contractele colective de muncă încheiate la nivel inferior, în funcţie de posibilităţile economice ale angajatorului şi cu respectarea prevederilor de mai sus care dau dreptul acestuia să respingă solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului sau, după caz, cu acordul reprezentanţilor salariaţilor şi numai dacă absenţa salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii. Precizăm că aceste două condiţii trebuie îndeplinite cumulativ.

Art. 151. [Condiţiile şi efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională]

(1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puţin o lună înainte de efectuarea acestuia şi trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul şi durata acestuia, precum şi denumirea instituţiei de formare profesională.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza şi fracţionat în cursul unui an calendaristic, pentru susţinerea examenelor de absolvire a unor forme de învăţământ sau pentru susţinerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituţiilor de învăţământ superior, cu respectarea condiţiilor stabilite în alin. (1).

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005; *I.T. Ştefănescu*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2010; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2009; *N. Voiculescu*, Drept comunitar al muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2009.

Comentariu

Dispozițiile procedurale de mai sus ale alin. (1) asigură angajatorului un cadru optim de organizare a activității salariaților, prin obligarea persoanei care dorește să beneficieze de un concediu fără plată pentru formare profesională, la înaintarea **cererii scrise** cu cel puțin o lună înaintea datei de efectuare a acestuia. De asemenea, dă posibilitatea angajatorului de a cunoaște și verifica **temeinicia cererii salariatului**; totuși, considerăm că ar fi putut fi justificată și introducerea obligației de a aduce și dovada absolvirii stagiului, la data terminării acestuia. 1

În ceea ce privește **concediul fără plată pentru formare profesională** pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, acesta se va acorda în condițiile stabilite de contractul colectiv de muncă aplicabil, cu respectarea dispozițiilor Contractului colectiv de muncă unic la nivel național pentru anii 2007-2010 menționate mai sus. 2

Art. 152. [Concediul plătit pentru formarea profesională]

(1) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională plătit de angajator de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

(2) În situația prevăzută la alin. (1) indemnizația de concediu va fi stabilită conform art. 145.

(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condițiile prevăzute la art. 151 alin. (1).

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005; *I.T. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2010; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2009; *N. Voiculescu*, Drept comunitar al muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2009.

Comentariu

1 **Dreptul la concediu plătit pentru formare profesională** este strâns legat de îndeplinirea de către angajator a obligaţiei de formare profesională a propriilor salariaţi. În măsura în care salariatul beneficiază de formare profesională plătită de către angajator, acesta din urmă nu este obligat să acorde concedii plătite pentru formare profesională.

2 În ceea ce priveşte durata concediului plătit pentru formare profesională, considerăm că formularea imperativă a textului nu împiedică părţile să negocieze, colectiv sau individual, o durată mai mare de 10 zile lucrătoare sau de 80 de ore. Deşi angajatorul nu poate fi obligat să acorde **concediu plătit** pentru formare profesională pe o durată mai mare de 10 zile lucrătoare, angajatorul poate acorda **concediu fără plată**, în condiţiile art. 150, pentru perioada din stagiu care depăşeşte cele 10 zile lucrătoare acoperite de concediul plătit.

Precizăm că acest concediu se acordă numai în cazul în care salariatul doreşte să participe la stagiu de formare profesională pe cheltuiala sa. În situaţia în care angajatorul suportă cheltuielile formării profesionale, vor fi aplicabile dispoziţiile Codului muncii referitoare la formarea profesională.

3 Dispoziţiile referitoare la calculul indemnizaţiei de concediu de odihnă sunt aplicabile şi acestei indemnizaţii de concediu plătit pentru formare profesională. **Indemnizaţia de concediu plătit pentru formare profesională** se plăteşte de către angajator cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

4 **Regulile procedurale** referitoare la obligaţia salariatului de a înainta **cererea scrisă** cu cel puţin o lună înaintea datei de efectuare a concediului, de a preciza data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul şi durata acestuia, precum şi denumirea instituţiei de formare profesională sunt aplicabile şi în acest caz. Deşi textul prevede că perioada în care salariatul va beneficia de concediu plătit se stabileşte de comun acord cu salariatul, considerăm că angajatorul este obligat să îl acorde în perioada prevăzută în cerere, având în vedere că angajatorului poate refuza numai cererile de concediu fără plată pentru formare profesională, cu îndeplinirea cumulativă a condiţiilor prevăzute la art. 150 alin. (2).

Art. 153. **[Asimilarea concediului pentru formarea profesională unei perioade de muncă efectivă]** **Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual şi este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce priveşte drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005; *I.T. Ştefănescu*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2010; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2009; *N. Voiculescu*, Drept comunitar al muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2009.

Comentariu

Durata concediului de formare profesională, indiferent dacă acesta este plătit sau fără plată, nu poate fi scăzută din durata concediului de odihnă anual la care are dreptul salariatul; în consecinţă, numărul de zile de concediu de odihnă nu poate fi afectat de faptul că salariatul a beneficiat de concediu de formare profesională pe parcursul unui an calendaristic. 1

Drepturile cuvenite salariatului şi recunoscute acestuia pot fi drepturi de natură salarială, altele decât salariul – ca, de exemplu, dreptul la spor pentru vechime în muncă – sau pot fi alte drepturi acordate, de regulă ca urmare a prestării efective a muncii, ca, de exemplu, dreptul la concediu de odihnă integral. 2

BCU IAŞI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Titlul IV. Salarizarea

Capitolul I. Dispoziții generale

Art. 154. [Definiția salariului]

(1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Bibliografie

Al. Athanasiu, C. Moarcăș, Muncitorul și legea (dreptul muncii), Ed. Oscar Print, București, 1999; *Gh. Brehoi, A. Popescu*, Noul sistem de salarizare, Ed. Scripta, București, 1991; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, vol. 2, Ed. Lumina Lex, București, 2003.

Comentariu

Conform art. 38 alin. (1) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel 1
național pe anii 2007-2010, pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani convenit la încheierea contractului de muncă.

În conformitate cu dispozițiile art. (1) din Convenția nr. 95/1949 asupra 2
protecției salariului a Organizației Internaționale a Muncii, salariul, indiferent de denumirea sa – remunerație, retribuție etc. – reprezintă suma de bani dată de patron salariatului în temeiul unui contract individual de muncă pentru munca efectuată ori pentru serviciile îndeplinite.

Dreptul la salariu este considerat corolarul dreptului la muncă, el este 3
afirmat în declarația Universală a Dreptului Omului (adoptată de Adunarea

BCU CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Generală a Organizației Națiunilor Unite la 10 decembrie 1948), potrivit căreia „cel care muncește are dreptul la un salariu echitabil și suficient care să îi asigure lui și familiei sale o existență conformă cu demnitatea umană" [art. 23 alin. (3)].

4 Salariul este **prețul muncii prestate**, exprimată în bani. Atunci când munca se desfășoară pentru sine este o muncă independentă și produce venit, în situația în care se realizează pentru o terță persoană este o muncă dependentă și produce salariu.

5 Salariul reprezintă **obiect**, dar și **cauza contractului individual de muncă**. Este obiect deoarece el constituie contraprestația pentru munca efectuată de către salariat; este cauză pentru că în vederea obținerii lui persoana fizică s-a încadrat în muncă.

6 Alături de felul muncii și de locul muncii, salariul este un **element esențial al contractului de muncă**, o parte componentă a obligațiilor asumate de unitate față de salariat și, totodată, cauza pentru care salariatul prestează munca. El constituie totalitatea drepturilor băneşti cuvenite pentru munca prestată.

7 Articolul 154 alin. (3) C.muncii subliniază **principiul nondiscriminării** la stabilirea și acordarea salariului, principiu constituțional consfințit și de art. 41 alin. (1) din Constituția României.

8 Principiul egalității de tratament în domeniul salarizării își găsește o deplină aplicare nu numai în acte normative, ci și în contractele colective de muncă. Deși nu sunt înscrise prevederi exprese în această direcție, aplicarea concretă a principiului este asigurată prin condiții unice nediscriminatorii.

Art. 155. [Componentele salariului]

Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

Bibliografie

Al. Athanasiu, C. Moarcăș, Muncitorul și legea (dreptul muncii), Ed. Oscar Print, București, 1999; *Gh. Brehoi, A. Popescu*, Noul sistem de salarizare, Ed. Scripta, București, 1991; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, vol. 2, Ed. Lumina Lex, București, 2003.

Comentariu

1 Din prevederile Codului muncii rezultă că salariul are următoarele **componente** principale:

a) Salariul de bază nu este altceva decât partea principală a salariului total, ce se cuvine pentru fiecare salariat, luând în considerare de regulă nivelul studiilor, calificarea și pregătirea profesională, importanța postului, caracteristicile sarcinilor și competențele profesionale. 2

El constituie nu numai partea fixă și principală a salariului, ci și un element de referință în raport cu care se calculează celelalte drepturi ale angajaților, cum ar fi de exemplu, diferite indemnizații, sporuri, chirii, burse etc.

Salariul de bază se deosebește de **salariul brut** care constă în suma primită de angajat și care cuprinde toate drepturile salariale neafectate de impozite, taxe, alte rețineri de acest gen, dar și de salariul net care cuprinde suma de bani pe care salariatul o primește efectiv după ce au fost scăzute (reținute) cotele legale sub forma impozitului pe salariu, contribuția de asigurări sociale, contribuția pentru constituirea Fondului pentru plata indemnizației de șomaj etc.

b) Indemnizațiile reprezintă sumele plătite salariaților peste salariul de bază, cu scopul de a compensa cheltuielile pe care aceștia sunt nevoiți a le efectua cu ocazia îndeplinirii unor sarcini de serviciu. Indemnizații pot fi acordate și cu scopul de a compensa un anumit regim de muncă specific. 3

Indemnizațiile pot fi: pentru persoanele care îndeplinesc funcții de conducere, pentru delegare, pentru detașare, pentru personalul trimis în misiune permanentă în străinătate, pentru nonconcurență etc.

c) Sporurile constituie un element accesoriu al salariului de bază prevăzut în legislație și contractele colective de muncă; ele reprezintă anumite procente din salariul de bază, și sunt acordate, după caz, în raport cu vechimea în muncă, cu condițiile de muncă, pentru orele prestate suplimentar peste programul normal de lucru sau în timpul nopții, pentru stabilitate, confidențialitate etc. 4

d) Adaosurile pot fi și ele considerate elemente accesorii ale salariului de bază, prevăzute în legislație și în contractele colective de muncă și care se acordă variabil, în funcție de diferite criterii, cum ar fi rezultate obținute, ca adaos în cazul muncii prestate în acord, ca premii, pentru cointeresarea salariaților etc. 5

Adaosurile și sporurile la salariul de bază formează partea variabilă a salariului pentru că se plătesc în raport cu performanțele și/sau calitățile individuale ale fiecărui salariat, precum și pentru timpul în care munca este prestată în anumite condiții deosebite (pentru compensarea pe această cale a efortului depus în plus sau a riscului ridicat pe care îl presupune munca).

Art. 156. [Prioritatea plății salariilor] **Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, C. Moarcăș, Muncitorul și legea (dreptul muncii), Ed. Oscar Print, București, 1999; *Gh. Brehoi, A. Popescu*, Noul sistem de salarizare, Ed. Scripta, București, 1991; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, vol. 2, Ed. Lumina Lex, București, 2003; *Al. Țiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Țichindelean, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004; *Al. Țiclea*, Dreptul muncii, culegere de practică judiciară, Ed. Rosetti, 2001.

Comentariu

1 În scopul ocrotirii drepturilor privind **salarizarea muncii**, legislația în vigoare cuprinde o serie de reglementări.

Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității, stabilindu-se astfel caracterul lor de **creanță privilegiată**. Însă, conform art. 123 pct. 2 din Legea nr. 85/2006 privind procedura insolvenței, pentru angajatorii aflați sub incidența acestei legi, creanțele izvorâte din raporturile de muncă se află pe locul 2 al ordinii de prioritate, iar aceasta doar pentru sumele datorate pe cel mult 6 luni anterioare deschiderii procedurilor legii amintite, restul situându-se pe locul 8 al ordinii de prioritate (alte creanțe chirografare).

2 În ceea ce privește existența celor două texte, se deduce că art. 156 C.muncii constituie legea generală, în timp ce art. 123 din Legea nr. 85/2006 reprezintă legea specială, aceasta din urmă aplicându-se exclusiv în situația declanșării procedurilor de insolvență.

Art. 157. [Stabilirea salariului] **(1) Salariile se stabilesc prin negocieri individuale sau/și colective între angajator și salariați sau reprezentanți ai acestora.**

(2) Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.

BCU IAȘI CENTRU UNIVERSITAR LIBRARY

Bibliografie

Al. Athanasiu, C. Moarcăş, Muncitorul şi legea (dreptul muncii), Ed. Oscar Print, Bucureşti, 1999; *Gh. Brehoi, A. Popescu*, Noul sistem de salarizare, Ed. Scripta, Bucureşti, 1991; *I.T. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, vol. 2, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2003.

Comentariu

Negocierea salariilor este o consecinţă a principiului constituţional potrivit căruia este garantat dreptul la negocieri colective în cadrul raporturilor de muncă [art. 41 alin. (5) din Constituţia României]. 1

Codul muncii, concretizând acest drept, prevede că stabilirea salariilor se face prin negocieri, individuale sau/şi colective între angajator şi salariaţi sau reprezentanţi ai acestora [art. 157 alin. (1) C.muncii]. 2

Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă dispune că acest contract reprezintă convenţia dintre patroni şi salariaţi prin care se stabilesc, în limitele prevăzute de lege, clauzele privind condiţiile de muncă, salarizarea şi alte drepturi şi obligaţii ce decurg din raporturile de muncă (art. 1). Rezultă că obiectivul negocierilor colective îl reprezintă reglementarea de principiu a salarizării angajaţilor cărora le sunt aplicabile contractele colective, iar obiectul negocierilor individuale purtate cu prilejul încheierii contractului individual de muncă este stabilirea concretă a salariului persoanei în cauză. 3

Potrivit art. 157 alin. (2) C.muncii, **sistemul de salarizare** se stabileşte, deci, prin **negocieri individuale şi/sau colective** la societăţile comerciale şi regiile autonome, altele decât cele cu specific deosebit, ori prin **lege** pentru **personalul din administraţia publică** (acte normative specifice care reglementează salarizarea poliţiştilor, diplomaţilor, controlorilor financiari, funcţionarilor publici, personalul clerical etc.). 4

Ca noţiune a dreptului nostru, considerăm că sistemul de salarizare este ansamblul normelor prin care sunt stabilite principiile, obiectivele, elementele şi formele salarizării muncii, reglementând totodată mijloacele şi instrumentele de înfăptuire ale acestora, prin determinarea condiţiilor de stabilire şi de acordare a salariilor (salariul de bază, adaosurile şi sporurile la acest salariu). 5

Prestabilirea salariilor prin acte normative pentru anumite categorii de personal constituie o excepţie de la principiul negocierii, fiind justificat de faptul că presupune salarizarea de la bugetul statului. 6

Art. 158. [Confidențialitatea salariului]

(1) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității. (2) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.

Bibliografie

Al. Athanasiu, C. Moarcăș, Muncitorul și legea (dreptul muncii), Ed. Oscar Print, București, 1999; *Gh. Brehoi, A. Popescu*, Noul sistem de salarizare, Ed. Scripta, București, 1991; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, vol. 2, Ed. Lumina Lex, București, 2003.

Comentariu

1 Principiul confidențialității derivă din caracterul individual, personal al contractului individual de muncă, din principiul negocierii directe a salariului. Confidențialitatea joacă un rol stimulativ pentru salariați și permite patronului să plătească salarii conform performanțelor individuale și rezultatelor muncii fiecăruia fără convulsii la locul de muncă.

Având în vedere **principiul confidențialității salariului**, aceasta înseamnă că el nu poate fi comunicat niciunei alte persoane fizice sau juridice și, mai mult, patronul trebuie să ia măsuri ca asemenea persoane să nu poată lua cunoștință de venitul unui anumit salariat.

2 În unele contracte colective de muncă este prevăzută expres clauza de confidențialitate. Mai mult, în practică, există regulamente care prevăd sancționarea disciplinară a persoanelor cu atribuții de serviciu în domeniul salarizării care nu respectă principiul confidențialității salariilor.

3 În scopul apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz reprezentanților salariaților, în strictă legătură însă cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.

BCU IAȘI UNIVERSITY LIBRARY

Capitolul II. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată

Art. 159. [Stabilirea și condițiile de acordare]

(1) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

(2) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară.

(3) Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară. Aceste dispoziții se aplică și în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei.

(4) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este adus la cunoștință salariaților prin grija angajatorului.

Bibliografie

Al. Athanasiu, C. Moarcăș, Muncitorul și legea (dreptul muncii), Ed. Oscar Print, București, 1999; *Gh. Brehoi, A. Popescu*, Noul sistem de salarizare, Ed. Scripta, București, 1991; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, vol. 2, Ed. Lumina Lex, București, 2003.

Comentariu

În raportul reuniunii experților convocați de Consiliul de Administrație al Organizației Internaționale a Muncii (O.I.M.) s-a stabilit că prin salariul minim se înțelege nivelul de remunerație sub care nu se va putea coborî nici în drept, nici în fapt, indiferent care ar fi modul său de calcul. Este salariul care, în fiecare țară, are forța legii și care este aplicabil sub pedeapsa sancțiunii penale sau a altor sancțiuni specifice. Salariul minim este considerat ca suficient 1

pentru satisfacerea necesităților vitale de alimente, îmbrăcăminte, educație etc. ale salariaților.

2 Constituția României prevede la art. 41 alin. (2) ca: „instituirea unui salariu minim brut pe țară" să asigure cetățenilor un nivel de trai decent.

3 **Salariul minim brut pe țară** garantat în plată este stabilit prin hotărâre de Guvern.

4 Stabilirea, pentru personalul încadrat prin încheierea unui contract individual de muncă, de salarii de bază sub nivelul celui stabilit de prezenta hotărâre constituie contravenție și se sancționează cu amendă.

5 Conform art. 159 C.muncii, **angajatorul nu poate negocia și stabili salariul de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară.** El este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară.

6 Aceste dispoziții se aplică și în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să-și desfășoare activitatea din motive neimputabile lui, cu excepția grevei.

Art. 160. [Acordarea în natură] **Pentru salariații cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau alte facilități, suma în bani cuvenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară prevăzut de lege.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, C. Moarcăș, Muncitorul și legea (dreptul muncii), Ed. Oscar Print, București, 1999; *Gh. Brehoi, A. Popescu*, Noul sistem de salarizare, Ed. Scripta, București, 1991; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, vol. 2, Ed. Lumina Lex, București, 2003.

Comentariu

1 Din această reglementare rezultă că indiferent de alte facilități pe care le poate acorda angajatorul salariaților săi, acestea nu pot afecta nivelul și cuantumul salariului minim brut pe țară.

2 Totodată, ținând seama de principiul negocierii în relațiile de muncă, de faptul că prevederile legii sunt praguri minimale care trebuie respectate de partenerii sociali și că un salariu minim mai ridicat este în interesul salariaților,

trebuie acceptată ideea că **prin contractele colective de muncă se pot stabili salarii minime brute mai ridicate decât cele precizate de hotărârea Guvernului,** acestea fiind valabile numai pentru părțile la care se referă aceste contracte.

Capitolul III. Plata salariului

Art. 161. [Data și modalitățile de plată]

(1) Salariul se plătește în bani cel puțin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz.

(2) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar, în cazul în care această modalitate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(3) Plata în natură a unei părți din salariu, în condițiile stabilite la art. 160, este posibilă numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă.

(4) Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

Bibliografie

Al. Athanasiu, C. Moarcăș, Muncitorul și legea (dreptul muncii), Ed. Oscar Print, București, 1999; *Gh. Brehoi, A. Popescu*, Noul sistem de salarizare, Ed. Scripta, București, 1991; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, vol. 2, Ed. Lumina Lex, București, 2003.

Comentariu

Obligația principală a angajatorului este aceea de plată a salariului. 1
Această obligație are un **caracter sinalagmatic,** deoarece ea reprezintă contraprestația pentru munca îndeplinită de salariat.

Salariul se plătește în bani, iar art. 38 alin. (2) din Contractul colectiv unic 2
la nivel național pe anii 2007-2010 prevede că la unitățile producătoare de produse agricole o parte din salariu se poate plăti și în natură, dar aceasta nu poate depăși 30% din salariu.

3 Salariul trebuie plătit în lei. Conform reglementărilor Băncii Naționale a României, niciun cetățean român, domiciliat în țară, nu poate fi plătit cu un salariu în valută de către orice societate comercială, inclusiv de către cele cu capital integral străin. Regimul este același și pentru persoanele juridice fără scop lucrativ.

4 Prin excepție, salariul poate fi plătit și în valută, în total sau în parte, atunci când cetățenii români sunt încadrați în muncă la ambasadele, consulatele ori la organizații internaționale care funcționează în țara noastră. De asemenea, este salarizat în valută personalul român trimis în misiune permanentă în străinătate.

5 **Plata salariului se face periodic**, cel puțin o dată pe lună conform art. 44 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010, care prevede că plata salariilor se face la datele care se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivelul unității sau instituției.

Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la **plata de daune-interese**.

Art. 162. [Persoana îndreptățită la plata salariului]

(1) Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.

(2) În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestuia. Dacă nu există niciuna dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moștenitori, în condițiile dreptului comun.

Bibliografie

Al. Athanasiu, C. Moarcăș, Muncitorul și legea (dreptul muncii), Ed. Oscar Print, București, 1999; *Gh. Brehoi, A. Popescu*, Noul sistem de salarizare, Ed. Scripta, București, 1991; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, vol. 2, Ed. Lumina Lex, București, 2003.

Comentariu

1 Plata se face direct titularului drepturilor de salarizare sau/și persoanei împuternicite de acesta, fie pe bază de procură autentificată, specială sau generală, fie – în cazul în care plata se face unui membru de familie sau unei

alte persoane încadrate în aceeaşi unitate – în temeiul unei împuterniciri vizată de şeful ierarhic al titularului respectiv.

Din formularea textului art. 162 alin. (2) C.muncii, rezultă că, pe de o parte, **drepturile băneşti ale defunctului titular** se plătesc persoanelor menţionate în text, independent de calitatea lor de moştenitori legali sau rezervatari şi de împrejurarea dacă au acceptat sau nu succesiunea ori au solicitat sau nu efectuarea procedurii succesorale; pe de altă parte, se consideră că indiferent de calitatea drepturilor lor la moştenire, trebuie respectată ordinea înscrisă în art. 162 alin. (2) C.muncii. 2

Aşadar, dacă există un soţ supravieţuitor, toată suma se achită acestuia, chiar dacă acesta nu este beneficiarul întregii moşteniri. Doar în cazul în care nu există niciuna din persoanele enumerate, drepturile se plătesc celorlalţi moştenitori în condiţiile dreptului comun.

Art. 163. [Dovada plăţii salariului]

(1) Plata salariului se dovedeşte prin semnarea statelor de plată, precum şi prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plăţii către salariatul îndreptăţit.
(2) Statele de plată, precum şi celelalte documente justificative se păstrează şi se arhivează de către angajator în aceleaşi condiţii şi termene ca în cazul actelor contabile, conform legii.

Bibliografie

Al. Athanasiu, C. Moarcăş, Muncitorul şi legea (dreptul muncii), Ed. Oscar Print, Bucureşti, 1999; *Gh. Brehoi, A. Popescu*, Noul sistem de salarizare, Ed. Scripta, Bucureşti, 1991; *I.T. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, vol. 2, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2003.

Comentariu

Semnarea statelor de plată atestă faptul că salariatul se află în relaţie de muncă cu angajatorul său, indiferent de existenţa scrisă a contractului individual de muncă. 1

Semnarea statelor de plată este dovada cea mai clară a prestării activităţii de către angajat şi a faptului că acel salariat şi-a îndeplinit condiţia corelativă faţă de angajatorul său pentru a beneficia de plata salariului. 2

Art. 164. [Reţinerile din salariu]

(1) Nicio reţinere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor şi condiţiilor prevăzute de lege.
(2) Reţinerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă şi exigibilă şi a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă şi irevocabilă.
(3) În cazul pluralităţii de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:
a) obligaţiile de întreţinere, conform Codului familiei;
b) contribuţiile şi impozitele datorate către stat;
c) daunele cauzate proprietăţii publice prin fapte ilicite;
d) acoperirea altor datorii.
(4) Reţinerile din salariu cumulate nu pot depăşi în fiecare lună jumătate din salariul net.

Bibliografie

Al. Athanasiu, C. Moarcăş, Muncitorul şi legea (dreptul muncii), Ed. Oscar Print, Bucureşti, 1999; *Gh. Brehoi, A. Popescu*, Noul sistem de salarizare, Ed. Scripta, Bucureşti, 1991; *I.T. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, vol. 2, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2003.

Comentariu

1 Din reglementarea alin. (2) rezultă că nu poate fi operată nicio reţinere cu titlu de daună din salariu, fără ca existenţa datoriei să fi fost stabilită prin hotărâre judecătorească definitivă şi irevocabilă.

2 În condiţiile statului de drept, **răspunderea patrimonială pentru daune** se impune să se stabilească de către instanţele de judecată. La fel, orice executare silită trebuie să aibă la bază un titlu executoriu valabil. Aceasta însă nu lezează libertatea contractuală, deoarece părţile contractante pot conveni de comun acord asupra modalităţilor de executare sau de stingere a obligaţiilor reciproce.

3 În cazul **pluralităţii de creditori** trebuie respectată ordinea înscrisă în art. 164 alin. (3) C.muncii.

4 În sfârşit, dispoziţiile art. 164 alin. (4) C.muncii trebuie interpretate în deplină concordanţă cu cele cuprinse în art. 409 C.proc.civ.

BCU STEFAN CEL MARE UNIVERSITY LIBRARY

Art. 165. [Inadmisibilitatea renunțării la drepturile salariale]

Acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispozițiilor legale sau contractuale.

Bibliografie

Al. Athanasiu, C. Moarcăș, Muncitorul și legea (dreptul muncii), Ed. Oscar Print, București, 1999; *Gh. Brehoi, A. Popescu*, Noul sistem de salarizare, Ed. Scripta, București, 1991; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, vol. 2, Ed. Lumina Lex, București, 2003.

Comentariu

Prevederile art. 165 C.muncii reprezintă aplicarea normei de principiu a art. 38 al aceluiași act normativ, în sensul că **orice tranzacție privind renunțarea la drepturile recunoscute de lege este lovită de nulitate**. Aceste drepturi sunt apărate de lege împotriva oricăror încălcări și a oricăror manifestări de subiectivism sau arbitrariu. De aceea, legiuitorul a stabilit că simplul accept al salariatului în tot sau în parte, prin semnarea statului de plată, nu poate echivala cu o renunțare din partea salariatului de a mai iniția orice pretenție cu privire la drepturile salariale care consideră că i se cuvin. 1

Art. 166. [Prescripția dreptului la acțiune cu privire la drepturile salariale]

(1) Dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale, precum și cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.

(2) Termenul de prescripție prevăzut la alin. (1) este întrerupt în cazul în care intervine o recunoaștere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau derivând de la plata salariului.

Bibliografie

Al. Athanasiu, C. Moarcăș, Muncitorul și legea (dreptul muncii), Ed. Oscar Print, București, 1999; *Gh. Brehoi, A. Popescu*, Noul sistem de salarizare, Ed. Scripta, București, 1991; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, vol. 2, Ed. Lumina Lex, București, 2003.

Comentariu

1 Articolul 166 alin. (1) C.muncii reglementează existența termenului de **prescripție extinctivă** de 3 ani în ceea ce privește dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale, precum și cu privire la daunele rezultate din încălcarea obligațiilor privind plata drepturilor salariale.

2 Alineatul (2) al art. 166 C.muncii stabilește fără echivoc aplicarea în materie a principiului înscris în art. 16 alin. (1) lit. a) din Decretul nr. 167/1958, privitor la prescripția extinctivă.

3 De menționat că recunoașterea debitorului trebuie să atragă întreruperea curgerii termenului de prescripție extinctivă nu numai în ipoteza neplății drepturilor salariale, ci și în toate celelalte cazuri de răspundere patrimonială pentru orice prejudicii materiale.

Capitolul IV. Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale

Art. 167. [Reglementări speciale] **Constituirea și utilizarea fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale se vor reglementa prin lege specială.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, C. Moarcăș, Muncitorul și legea (dreptul muncii), Ed. Oscar Print, București, 1999; *Gh. Brehoi, A. Popescu*, Noul sistem de salarizare, Ed. Scripta, București, 1991; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, vol. 2, Ed. Lumina Lex, București, 2003.

Comentariu

1 Conform Legii nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea **Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale**, se reglementează condițiile privind constituirea, gestionarea, utilizarea și controlul Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale.

2 Din Fondul de garantare se asigură plata creanțelor salariale ce rezultă din contractele individuale de muncă și din contractele colective de muncă încheiate de salariați cu angajatorii împotriva cărora au fost pronunțate hotărâri judecătorești definitive și irevocabile de deschidere a procedurii insolvenței

și față de care a fost dispusă măsura ridicării totale sau parțiale a dreptului de administrare.

Constituirea, gestionarea și utilizarea Fondului de garantare are la bază 3
următoarele **principii**:

a) principiul contributivității, conform căruia Fondul de garantare se constituie pe baza contribuțiilor datorate de angajatori;

b) principiul obligativității, potrivit căruia angajatorii au, conform legii, obligația de a participa la constituirea Fondului de garantare;

c) principiul repartiției, pe baza căruia fondul realizat se redistribuie pentru plata drepturilor salariale datorate de angajatorii în stare de insolvență;

d) universalitatea obligației de plată a **creanțelor** salariale, indiferent de îndeplinirea sau neîndeplinirea obligației de contribuție a angajatorilor;

e) Fondul de garantare este independent de resursele gestionate de instituția de administrare;

f) Fondul de garantare nu poate face obiectul măsurilor asiguratorii sau al executării silite.

Această lege își are sorgintea în prevederile cuprinse în Directiva Consi- 4
liului Uniunii Europene nr. 80/987CE/20.11.1980.

Conform dispozițiilor Convenției nr. 173/1992 privind protecția creanțelor 5
lucrătorilor în caz de insolvabilitate a celui care angajează, termenul „insolvabilitate" desemnează situațiile în care în conformitate cu legislația și cu practica națională a fost deschisă o procedură privind activele unei persoane care angajează în scopul de a plăti în mod colectiv creditorii săi. Conform acestei convenții, în caz de insolvabilitate a celui care angajează, creanțele lucrătorilor în calitatea lor de angajați trebuie protejate printr-un privilegiu, astfel încât ele să fie plătite din activele celui care angajează și care este insolvabil înainte să plătească cota-parte a creditorilor neprivilegiați. Legislația oricărui stat membru poate limita sfera privilegiului creanțelor lucrătorilor la o sumă prescrisă care nu trebuie să fie inferioară unui prag acceptabil din punct de vedere social.

Așadar, conform legislației naționale în vigoare resursele financiare ale 6
Fondului de garantare se constituie din: contribuția angajatorilor, venituri reprezentând dobânzi majorări de întârziere pentru neachitarea în termenul de plată a contribuției la Fondul de garantare, sume provenite din recuperarea debitelor altele decât cele provenind din contribuția de la Fondul de garantare.

Resursele financiare constituite potrivit reglementărilor în vigoare se prevăd 7
distinct la partea de venituri a bugetului asigurărilor pentru șomaj. Așadar, angajatorii au obligația de a plăti lunar o contribuție la Fondul de garantare în

cotă de 0,25% aplicată asupra sumei veniturilor care constituie baza de calcul a contribuției pentru șomaj.

8 Din resursele fondului se suportă în principal următoarele categorii de creanțe: salariile restante, compensații bănești restante (de exemplu pentru concediul de odihnă neefectuat de salariați), plăți compensatorii restante etc. Suma totală a creanțelor salariale suportate din Fondul de garantare nu poate depăși cuantumul a 3 salarii medii brute pe economie pentru fiecare salariat.

Art. 168. *Abrogat.*

Capitolul V. Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia

Art. 169. [Drepturile și obligațiile salariaților]

(1) Salariații beneficiază de protecția drepturilor lor în cazul în care se produce un transfer al întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia către un alt angajator, potrivit legii.

(2) Drepturile și obligațiile cedentului, care decurg dintr-un contract sau raport de muncă existent la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului.

(3) Transferul întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaților de către cedent ori de către cesionar.

Art. 170. [Obligația de informare]

Cedentul și cesionarul au obligația de a informa și de a consulta, anterior transferului, sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților cu privire la implicațiile juridice, economice și sociale asupra salariaților, decurgând din transferul dreptului de proprietate.

Bibliografie

Al. Athanasiu, C. Moarcăş, Muncitorul şi legea (dreptul muncii), Ed. Oscar Print, Bucureşti, 1999; *Gh. Brehoi, A. Popescu*, Noul sistem de salarizare, Ed. Scripta, Bucureşti, 1991; *I.T. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, vol. 2, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2003.

Directive europene

– Directiva 2001/23/CE privind apropierea legislaţiei statelor membre referitoare la menţinerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unităţi sau părţi de întreprinderi ori unităţi.

Comentariu

În această materie, normele de drept intern al muncii sunt puse de acord cu **Directiva 2001/23/CE** referitoare la apropierea legislaţiei statelor membre cu privire la menţinerea drepturilor salariaţilor în caz de **transfer al întreprinderii**, al unităţii sau al unor părţi ale întreprinderii ori unităţii. 1

Directiva Consiliului Europei menţionează că normele în această materie se aplică tuturor contractelor individuale de muncă, indiferent dacă sunt încheiate pe durată nedeterminată sau determinată, cu timp parţial sau integral de lucru. Aşadar, noul proprietar preia contractele individuale de muncă în condiţiile în care ele au fost negociate şi încheiate cu salariaţii de către cedent. 2

În sensul Directivei, este considerat transfer acel act prin care entitatea economică îşi menţine identitatea ca un ansamblu organizat de mijloace în vederea desfăşurării unei activităţi economice care poate fi esenţială sau accesorie. Dispoziţiile Directivei sunt aplicabile în cazul transferului rezultat dintr-o cesiune convenţională sau dintr-o fuziune. Directiva nu se aplică în cazul în care cedentul face obiectul unei proceduri de faliment sau insolvabilitate.

Conform legii, drepturile şi obligaţiile cedentului care decurg din contractele individuale de muncă şi din contractul colectiv de muncă aplicabil, existente la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului. Trebuie precizat că la data transferului de proprietate, drepturile şi obligaţiile salariaţilor se menţin nemodificate pe perioada cât există contractul colectiv de muncă negociat şi încheiat la nivelul cedentului. 3

Dacă însă sindicatul sau reprezentantul salariaţilor este de acord, clauzele contractului colectiv de muncă pot fi renegociate ulterior dar, având în vedere dispoziţiile art. 9 din Legea nr. 67/2006 privind protecţia drepturilor salariaţilor în cazul transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acestora, nu mai devreme de un an de la data efectuării transferului.

4 Transferul dreptului de proprietate asupra acțiunilor sau părților sociale nu trebuie să ascundă un motiv de concediere a salariaților de către cedent sau cesionar. O astfel de măsură de protecție este prevăzută atât în cuprinsul Codului muncii [art. 169 alin. (3)], cât și în cuprinsul Legii-cadru (Legea nr. 67/2006). Astfel, conform art. 7 din Legea nr. 67/2006, transferul întreprinderii, al unității sau unei părți a acesteia nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaților către cedent ori către cesionar.

Cedentul are obligația, anterior datei transferului, de a notifica cesionarul cu privire la toate drepturile și obligațiile care urmează a fi transferate acestuia. Deși legea prevede o astfel de obligație, nerespectarea acesteia nu va afecta transferul drepturilor și obligațiilor către cesionar și nici drepturile salariaților.

BCU IAȘI / CENTRAL UNIVERSITARĂ

Titlul V. Sănătatea şi securitatea în muncă

Capitolul I. Reguli generale

Art. 171.
[Obligaţiile şi răspunderea angajatorului]

(1) *Abrogat.*

(2) Angajatorul are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă.

(3) Dacă un angajator apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

(4) Obligaţiile salariaţilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă nu pot aduce atingere responsabilităţii angajatorului.

(5) Măsurile privind securitatea şi sănătatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligaţii financiare pentru salariaţi.

Bibliografie

A. Popescu, Dreptul internaţional al muncii, Ed. Holding reporter, Bucureşti, 1998; *A. Popescu, M. Voicu, M. Popoacă*, Dreptul muncii. Convenţii internaţionale, vol. II, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2001; *Al. Ţiclea, C. Tufan*, Protecţia muncii în România, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 1997.

Comentariu

Prevederile Codului muncii sunt detaliate prin dispoziţiile **Legii nr. 319/2006 – Legea sănătăţii şi securităţii în muncă**. Această lege reprezintă cadrul general de reglementare în domeniu şi are ca scop instituirea de măsuri privind promovarea îmbunătăţirii securităţii şi sănătăţii în muncă a salariaţilor. Aceasta stabileşte principii generale referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecţia sănătăţii şi securitatea salariaţilor, eliminarea factorilor de risc şi accidentare, informarea, consultarea, participarea echilibrată potrivit legii, instruirea salariaţilor şi a reprezentanţilor lor, precum şi direcţiile generale pentru implementarea acestor principii. 1

Legea nr. 319/2006 se aplică în toate sectoarele de activitate, atât publice, cât şi private, cu excepţia cazurilor în care particularităţile inerente ale anumitor 2

activităţi specifice din serviciile publice, cum ar fi forţele armate sau poliţia, precum şi cazurile de dezastre, inundaţii şi pentru realizarea măsurilor de protecţie civilă, vin în contradicţie cu această lege.

3 Mai mult, Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010 prevede că părţile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituţionalizat prin legislaţia în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condiţiilor de muncă. În acest scop, părţile contractante vor asigura includerea în contractele colective a măsurilor prevăzute de Legea nr. 319/2006.

4 În aplicarea prevederilor de mai sus, **H.G. nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006** detaliază aceste obligaţii şi stabileşte că organizarea activităţilor de prevenire şi protecţie este realizată de angajator în următoarele moduri:

1. prin asumarea de către acesta a atribuţiilor pentru realizarea măsurilor prevăzute de lege;

2. prin desemnarea unuia sau mai multor lucrători pentru a se ocupa de activităţile de prevenire şi protecţie;

3. prin înfiinţarea unui serviciu intern de prevenire şi protecţie;

4. prin apelarea la servicii externe de prevenire şi protecţie.

Art. 172. [Reglementări speciale privind protecţia muncii]

(1) Dispoziţiile prezentului titlu se completează cu dispoziţiile legii speciale, ale contractelor colective de muncă aplicabile, precum şi cu normele şi normativele de protecţie a muncii.

(2) Normele şi normativele de protecţie a muncii pot stabili:

a) măsuri generale de protecţie a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;

b) măsuri de protecţie a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activităţi;

c) măsuri de protecţie specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;

d) dispoziţii referitoare la organizarea şi funcţionarea unor organisme speciale de asigurare a securităţii şi sănătăţii în muncă.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Bibliografie

C. Buga, Protecţia muncii, Ed. Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1980; *S. Ghimpu, I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, Gh. Mohanu*, Dreptul muncii, Ed. Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1978; *V. Popa, N. Mircovici*, Dreptul muncii. Accidentul de muncă în practica internaţională, Ed. Getic, Bucureşti; *Al. Ţiclea, C. Tufan*, Dreptul muncii, Ed. Global Lex, Bucureşti, 2001.

Comentariu

Cadrul legal general care reglementează **domeniul sănătăţii şi securităţii în muncă** îl reprezintă Legea nr. 319/2006 – Legea sănătăţii şi securităţii în muncă, Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006, norme aprobate prin H.G. nr. 1425/2006, H.G. nr. 1146/2006 privind cerinţele minime de securitate şi sănătate pentru utilizarea în muncă de către lucrători a echipamentelor de muncă, H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătăţii lucrătorilor. Sunt, de asemenea, relevante în acest domeniu Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale, precum şi H.G. nr. 600/2007 privind protecţia tinerilor la locul de muncă. 1

Art. 173. [Măsuri şi principii pentru protejarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor]

(1) În cadrul propriilor responsabilităţi angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor, inclusiv pentru activităţile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare şi pregătire, precum şi pentru punerea în aplicare a organizării protecţiei muncii şi mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea şi punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ţine seama de următoarele principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce priveşte proiectarea locurilor de muncă şi alegerea echipamentelor şi metodelor de muncă şi de producţie, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone şi a muncii repetitive, precum şi a reducerii efectelor acestora asupra sănătăţii;

e) luarea în considerare a evoluţiei tehnicii;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puţin periculos;
g) planificarea prevenirii;
h) adoptarea măsurilor de protecţie colectivă cu prioritate faţă de măsurile de protecţie individuală;
i) aducerea la cunoştinţă salariaţilor a instrucţiunilor corespunzătoare.

Bibliografie

C. Buga, Protecţia muncii, Ed. Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1980; *S. Ghimpu, I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, Gh. Mohanu*, Dreptul muncii, Ed. Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1978; *V. Popa, N. Mircovici*, Dreptul muncii. Accidentul de muncă în practica internaţională, Ed. Getic, Bucureşti; *Al. Ţiclea, C. Tufan*, Dreptul muncii, Ed. Global Lex, Bucureşti, 2001.

Comentariu

1 Potrivit art. 7 din Legea sănătăţii şi securităţii în muncă, angajatorul are obligaţia de a lua **măsurile necesare** pentru:

a) asigurarea securităţii şi protecţia sănătăţii salariaţilor;

b) prevenirea riscurilor profesionale;

c) informarea şi instruirea salariaţilor;

d) asigurarea cadrului organizatoric şi a mijloacelor necesare securităţii şi sănătăţii în muncă.

De asemenea, acesta are obligaţia să urmărească adaptarea măsurilor prevăzute mai sus, ţinând seama de modificarea condiţiilor, şi pentru îmbunătăţirea situaţiilor existente.

2 Legea preia în integralitate şi principiile de prevenire enumerate la alin. (2) din cadrul art. 173 C.muncii.

3 Normele metodologice de aplicare a legii, aprobate prin H.G. nr. 1425/2006, prevăd **moduri** diferite **de realizare a activităţilor din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă**, în funcţie de numărul de salariaţi ai angajatorului, astfel:

1. în cazul întreprinderilor cu până la 9 lucrători inclusiv, angajatorul poate efectua activităţile dacă se îndeplinesc cumulativ următoarele **condiţii**:

a) activităţile desfăşurate în cadrul întreprinderii nu sunt dintre cele prevăzute în Anexa nr. 5 din Normele metodologice;

b) angajatorul îşi desfăşoară activitatea profesională în mod efectiv şi cu regularitate în întreprindere şi/sau unitate;

c) angajatorul îndeplineşte cerinţele minime de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, corespunzătoare cel puţin nivelului de bază, conform prevederilor art. 47-51 din Normele metodologice.

În situaţia în care nu sunt îndeplinite condiţiile prevăzute mai sus, angajatorul trebuie să desemneze unul sau mai mulţi lucrători, sau poate organiza serviciul intern de prevenire şi protecţie şi/sau să apeleze la servicii externe.

În situaţia în care sunt îndeplinite condiţiile de mai sus dar angajatorul nu realizează în totalitate activităţile de prevenire şi protecţie, pentru activităţile pe care nu le realizează angajatorul trebuie să apeleze la servicii externe.

2. în cazul întreprinderilor care au între 10 şi 49 de lucrători inclusiv, angajatorul poate efectua activităţile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, dacă se îndeplinesc cumulativ următoarele **condiţii:**

a) activităţile desfăşurate în cadrul întreprinderii nu sunt dintre cele prevăzute în anexa nr. 5 din Normele metodologice;

b) riscurile identificate nu pot genera accidente sau boli profesionale cu consecinţe grave, ireversibile, respectiv deces sau invaliditate;

c) angajatorul îşi desfăşoară activitatea profesională în mod efectiv şi cu regularitate în întreprindere şi/sau unitate;

d) angajatorul îndeplineşte cerinţele minime de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă corespunzătoare cel puţin nivelului de bază, conform prevederilor art. 47-51 din Normele metodologice.

În situaţia în care nu sunt îndeplinite condiţiile prevăzute mai sus, angajatorul trebuie să desemneze unul sau mai mulţi lucrători sau poate organiza serviciul intern de prevenire şi protecţie şi/sau să apeleze la servicii externe.

În situaţia în care sunt îndeplinite condiţiile prevăzute mai sus, dar angajatorul, lucrătorii desemnaţi sau serviciul intern nu realizează în totalitate activităţile de prevenire şi protecţie prevăzute la art. 15 din Normele metodologice, angajatorul trebuie să apeleze la servicii externe.

3. în cazul întreprinderilor şi/sau unităţilor între 50 şi 149 de lucrători, angajatorul trebuie să desemneze unul sau mai mulţi lucrători sau să organizeze serviciu intern de prevenire şi protecţie pentru a se ocupa de activităţile de prevenire şi protecţie din cadrul întreprinderii.

În cazul acestor întreprinderi care desfăşoară activităţi dintre cele prevăzute în Anexa nr. 5, angajatorul trebuie să organizeze serviciu intern de prevenire şi protecţie. În cazul în care lucrătorii desemnaţi/serviciul intern de prevenire şi protecţie nu au capacităţile şi aptitudinile necesare pentru efectuarea tuturor activităţilor de prevenire şi protecţie prevăzute la art. 15 din Normele metodologice, angajatorul trebuie să apeleze la unul sau mai multe servicii externe.

4. în cazul întreprinderilor şi/sau unităţilor care au peste 150 de lucrători, angajatorul trebuie să organizeze serviciul intern de prevenire şi protecţie. În cazul în care serviciul intern de prevenire şi protecţie nu are capacităţile şi aptitudinile necesare pentru efectuarea tuturor activităţilor de prevenire şi protecţie prevăzute la art. 15 din Normele metodologice, angajatorul trebuie să apeleze la unul sau mai multe servicii externe.

Art. 174.
[Organizarea activităţii de asigurare a sănătăţii şi securităţii în muncă]

(1) Angajatorul răspunde de organizarea activităţii de asigurare a sănătăţii şi securităţii în muncă.
(2) În cuprinsul regulamentelor interne sunt prevăzute în mod obligatoriu reguli privind securitatea şi sănătatea în muncă.
(3) În elaborarea măsurilor de securitate şi sănătate în muncă angajatorul se consultă cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor, precum şi cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă.

Bibliografie

C. Buga, Protecţia muncii, Ed. Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1980; *S. Ghimpu, I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, Gh. Mohanu*, Dreptul muncii, Ed. Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1978; *V. Popa, N. Mircovici*, Dreptul muncii. Accidentul de muncă în practica internaţională, Ed. Getic, Bucureşti; *Al. Ţiclea, C. Tufan*, Dreptul muncii, Ed. Global Lex, Bucureşti, 2001.

Comentariu

1 În acest sens, Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010 prevede că la stabilirea măsurilor vizând **condiţiile de muncă**, părţile implicate vor ţine seama de următoarele:

a) măsurile incluse în contractul colectiv de muncă să fie de natură să realizeze cel puţin **asigurarea condiţiilor de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuţi în norme**; dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, se vor stabili programe pe termen scurt sau mediu pentru realizare, până la asigurarea parametrilor minimali salariaţii beneficiind de compensări băneşti sau de altă natură;

b) măsurile privind **ameliorarea condiţiilor de muncă** vor fi stabilite împreună cu reprezentanţii sindicali, încheindu-se anexe speciale la contractele colective de muncă.

De asemenea, Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 prevede posibilitatea ca patronatele și sindicatele să organizeze, în comun, la nivelul ramurilor, grupurilor de unități și unităților, servicii de securitate și sănătate în muncă. 2

Art. 175. [Asigurarea salariaților pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale]

Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

Bibliografie

C. Buga, Protecția muncii, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1980; *S. Ghimpu, I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, Gh. Mohanu*, Dreptul muncii, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1978; *V. Popa, N. Mircovici*, Dreptul muncii. Accidentul de muncă în practica internațională, Ed. Getic, București; *Al. Țiclea, C. Tufan*, Dreptul muncii, Ed. Global Lex, București, 2001.

Comentariu

Potrivit Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, sunt asigurate obligatoriu prin efectul legii: 1

a) persoanele care desfășoară activități pe baza unui contract individual de muncă, indiferent de durata acestuia, inclusiv funcționarii publici;

b) persoanele care își desfășoară activitatea în funcții elective sau care sunt numite în cadrul autorității executive, legislative ori judecătorești, pe durata mandatului, precum și membrii cooperatori dintr-o organizație a cooperației meșteșugărești, ale căror drepturi și obligații sunt asimilate, în condițiile legii, cu ale persoanelor prevăzute la lit. a);

c) șomerii, pe toată durata efectuării practicii profesionale în cadrul cursurilor organizate potrivit legii;

d) ucenicii, elevii și studenții, pe toată durata efectuării practicii profesionale.

Art. 176.
[Instruirea angajaţilor]

(1) Angajatorul are obligaţia să organizeze instruirea angajaţilor săi în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.
(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalităţi specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă şi cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor.
(3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajaţi, al celor care îşi schimbă locul de muncă sau felul muncii şi al celor care îşi reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activităţii.
(4) Instruirea este obligatorie şi în situaţia în care intervin modificări ale legislaţiei în domeniu.

Bibliografie

C. Buga, Protecţia muncii, Ed. Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1980; *S. Ghimpu, I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, Gh. Mohanu*, Dreptul muncii, Ed. Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1978; *V. Popa, N. Mircovici*, Dreptul muncii. Accidentul de muncă în practica internaţională, Ed. Getic, Bucureşti; *Al. Ţiclea, C. Tufan*, Dreptul muncii, Ed. Global Lex, Bucureşti, 2001.

Comentariu

1 Potrivit **art. 27 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010**, nicio măsură privind sănătatea şi securitatea în muncă nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însuşită şi aplicată în mod conştient de salariaţi.

Astfel, angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea şi perfecţionarea profesională a salariaţilor cu privire la normele de sănătate şi securitate în muncă.

2 De asemenea, părţile contractelor colective de muncă încheiate la nivel de unitate sunt obligate să prevadă în cuprinsul acestor contracte măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligaţiile şi răspunderile, precum şi controalele proprii, în conformitate cu dispoziţiile Legii nr. 319/2006, reglementările elaborate de Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale şi cu normele proprii. Timpul aferent acestor activităţi, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă şi este salarizat.

La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit şi testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă şi la normele privind sănătatea şi securitatea în muncă, pe care este obligat în procesul muncii să le cunoască şi să le respecte. Salariaţii trebuie să fie instruiţi şi în cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de sănătate şi securitate în muncă. 3

Legea nr. 319/2006 cuprinde o secţiune specială care se referă la **informarea salariaţilor**. Astfel, ţinând seama de mărimea întreprinderii şi/sau a unităţii, angajatorul trebuie să ia măsuri corespunzătoare, astfel încât salariaţii şi/sau reprezentanţii acestora să primească, în conformitate cu prevederile legale, toate informaţiile necesare privind: 4

a) riscurile pentru securitate şi sănătate în muncă, precum şi măsurile şi activităţile de prevenire şi protecţie atât la nivelul întreprinderii şi/sau unităţii, în general, cât şi la nivelul fiecărui post de lucru şi/sau fiecărei funcţii;

b) măsurile luate de desemnare a salariaţilor care aplică măsurile de prim ajutor, de stingere a incendiilor şi de evacuare a salariaţilor.

De asemenea, angajatorul trebuie să ia măsuri corespunzătoare astfel încât angajatorii salariaţilor din orice întreprindere şi/sau unitate exterioară, care desfăşoară activităţi în întreprinderea şi/sau în unitatea sa, să primească informaţii adecvate privind aspectele la care s-a făcut referire la mai sus, care privesc aceşti salariaţi. 5

Angajatorul trebuie să ia măsuri corespunzătoare pentru ca salariaţii desemnaţi sau reprezentanţii salariaţilor, cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii salariaţilor, în vederea îndeplinirii atribuţiilor şi în conformitate cu prevederile legii, să aibă acces la: 6

a) evaluarea riscurilor şi măsurile de protecţie, prevăzute la art. 12 alin. (1) lit. a) şi b) din Legea nr. 319/2006;

b) evidenţa şi rapoartele prevăzute la art. 12 alin. (1) lit. c) şi d) din Legea nr. 319/2006;

c) informaţii privind măsurile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, precum şi informaţii provenind de la instituţiile de control şi autorităţile competente în domeniu.

Art. 177. **[Garantarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor la locurile de muncă]**

(1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea şi sănătatea salariaţilor.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor şi substanţelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătăţii şi securităţii salariaţilor.

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condiţiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condiţiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum şi pentru evacuarea salariaţilor în situaţii speciale şi în caz de pericol iminent.

Bibliografie

C. Buga, Protecţia muncii, Ed. Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1980; *S. Ghimpu, I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, Gh. Mohanu*, Dreptul muncii, Ed. Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1978; *V. Popa, N. Mircovici*, Dreptul muncii. Accidentul de muncă în practica internaţională, Ed. Getic, Bucureşti; *Al. Ţiclea, C. Tufan*, Dreptul muncii, Ed. Global Lex, Bucureşti, 2001.

Comentariu

1 **Legea nr. 319/2006** prevede o serie de **obligaţii** instituite în sarcina angajatorului **în vederea asigurării condiţiilor de securitate şi sănătate în muncă şi pentru prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale:**

a) să adopte, din faza de cercetare, proiectare şi execuţie a construcţiilor, a echipamentelor de muncă, precum şi de elaborare a tehnologiilor de fabricaţie, soluţii conforme prevederilor legale în vigoare privind securitatea şi sănătatea în muncă, prin a căror aplicare să fie eliminate sau diminuate riscurile de accidentare şi de îmbolnăvire profesională a salariaţilor;

b) să întocmească un plan de prevenire şi protecţie compus din măsuri tehnice, sanitare, organizatorice şi de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor, pe care să îl aplice corespunzător condiţiilor de muncă specifice unităţii;

c) să obţină autorizaţia de funcţionare din punctul de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă, înainte de începerea oricărei activităţi, conform prevederilor legale;

d) să stabilească pentru salariaţi, prin fişa postului, atribuţiile şi răspunderile ce le revin în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, corespunzător funcţiilor exercitate;

e) să elaboreze instrucțiuni proprii, în spiritul legii, pentru completarea și/sau aplicarea reglementărilor de securitate și sănătate în muncă, ținând seama de particularitățile activităților și ale locurilor de muncă aflate în responsabilitatea lor;

f) să asigure și să controleze cunoașterea și aplicarea de către toți salariații a măsurilor prevăzute în planul de prevenire și de protecție stabilit, precum și a prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă, prin salariații desemnați, prin propria competență sau prin servicii externe;

g) să ia măsuri pentru asigurarea de materiale necesare informării și instruirii salariaților, cum ar fi afișe, pliante, filme și diafilme cu privire la securitatea și sănătatea în muncă;

h) să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în muncă, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de muncă, precum și asupra măsurilor de prevenire și de protecție necesare;

i) să ia măsuri pentru autorizarea exercitării meseriilor și a profesiilor prevăzute de legislația specifică;

j) să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic și, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării;

k) să țină evidența zonelor cu risc ridicat și specific prevăzute la art. 7 alin. (4) lit. e) din lege;

l) să asigure funcționarea permanentă și corectă a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsură și control, precum și a instalațiilor de captare, reținere și neutralizare a substanțelor nocive degajate în desfășurarea proceselor tehnologice;

m) să prezinte documentele și să dea relațiile solicitate de inspectorii de muncă în timpul controlului sau al efectuării cercetării evenimentelor;

n) să asigure realizarea măsurilor dispuse de inspectorii de muncă cu prilejul vizitelor de control și al cercetării evenimentelor;

o) să desemneze, la solicitarea inspectorului de muncă, salariații care să participe la efectuarea controlului sau la cercetarea evenimentelor;

p) să nu modifice starea de fapt rezultată din producerea unui accident mortal sau colectiv, în afară de cazurile în care menținerea acestei stări ar genera alte accidente ori ar periclita viața accidentaților și a altor persoane;

q) să asigure echipamente de muncă fără pericol pentru securitatea și sănătatea salariaților;

r) să asigure echipamente individuale de protecție;

s) să acorde obligatoriu echipament individual de protecție nou, în cazul degradării sau al pierderii calităților de protecție.

2 În aplicarea prevederilor de mai sus, **H.G. nr. 1146/2006** privind cerinţele minime de securitate şi sănătate pentru utilizarea în muncă de către lucrători a echipamentelor de muncă prevede că angajatorul este obligat să ia măsurile necesare pentru ca echipamentul de muncă pus la dispoziţia lucrătorilor din întreprindere şi/sau unităţi să corespundă lucrului prestat ori să fie adaptat acestui scop şi să poată fi utilizat de către lucrători, fără a pune în pericol securitatea sau sănătatea lor. La alegerea echipamentelor de muncă pentru asigurarea securităţii şi sănătăţii lucrătorilor, angajatorul este obligat să acorde o atenţie deosebită tuturor condiţiilor de muncă, caracteristicilor specifice acestora, precum şi riscurilor existente, în special la locurile de muncă din cadrul întreprinderii şi/sau unităţii, şi/sau riscurilor care sunt susceptibile să apară la utilizarea echipamentelor de muncă. În situaţia în care nu este posibil să se asigure că echipamentele de muncă sunt utilizate fără niciun risc pentru sănătatea şi securitatea lucrătorilor, angajatorul este obligat să ia măsuri corespunzătoare pentru reducerea riscurilor.

3 Mai mult, angajatorul este obligat să ia măsurile necesare pentru ca echipamentele de muncă a căror securitate depinde de condiţiile de instalare să fie supuse unei verificări iniţiale, după instalare şi înainte de prima punere în funcţiune şi unei verificări după fiecare montare într-un loc de muncă nou sau pe un nou amplasament, efectuate de persoane competente, în conformitate cu legislaţia şi/sau cu practicile naţionale, în scopul asigurării unei instalări corecte şi a bunei funcţionări a acestor echipamente de muncă.

4 Acest act normativ prevede şi o obligaţie a angajatorului de a lua măsurile necesare pentru ca salariaţii să dispună de informaţii adecvate şi, dacă este cazul, de fişe de lucru referitoare la echipamentele de muncă utilizate la locul de muncă. **Informaţiile şi fişele de lucru** trebuie **să cuprindă un număr minim de date referitoare la securitate şi sănătate privind:**

a) condiţiile de folosire a echipamentelor de muncă;

b) situaţiile anormale previzibile;

c) concluziile care pot fi trase, acolo unde este cazul, din experienţa acumulată în urma utilizării echipamentelor de muncă.

5 Lucrătorii trebuie să fie atenţionaţi în legătură cu riscurile la care sunt expuşi, cu echipamentele de muncă din imediata vecinătate a locului lor de muncă, precum şi asupra modificărilor prevăzute a fi efectuate, în măsura în care aceste modificări afectează echipamentele de muncă situate în imediata vecinătate a locului lor de muncă, chiar dacă aceşti lucrători nu utilizează direct aceste echipamente.

Informaţiile şi fişele tehnice trebuie să fie pe înţelesul lucrătorilor vizaţi.

6 În plus faţă de prevederile legale, **Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010** prevede, în cadrul **art. 28** că angajatorul

va suporta integral contravaloarea echipamentului de protecție, potrivit prevederilor legale și celor din contractele colective de muncă de la celelalte niveluri. În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, patronul cere o anumită vestimentație specială, ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă integral de către angajator.

Prin **contractele colective de muncă la nivel de unitate sau instituție** 7
se vor stabili parametrii de microclimat care vor fi urmăriți la fiecare loc de muncă, în vederea luării măsurilor de protecție a muncii specifice, precum și programele de control al realizării măsurilor stabilite.

De asemenea, Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 8
2007-2010 prevede că angajatorul este obligat să ia următoarele **măsuri** de amenajare ergonomică a locului de muncă, în vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității:

a) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);

b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare, săli de repaus);

c) diminuarea până la eliminarea treptată a emisiilor poluante.

Măsurile concrete, în sensul celor de mai sus, se stabilesc în contractele 9
colective de muncă din unități și instituții. Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de patron, să nu le deterioreze și să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora.

Art. 178.
[Interdicții și controale pentru asigurarea securității și sănătății în muncă]

(1) Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă instituția abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea fabricării, comercializării, importului ori utilizării cu orice titlu a substanțelor și preparatelor periculoase pentru salariați.

(2) Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize și expertize asupra unor produse, substanțe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaște compoziția acestora și efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

Bibliografie

C. Buga, Protecţia muncii, Ed. Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1980; *S. Ghimpu, I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, Gh. Mohanu*, Dreptul muncii, Ed. Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1978; *V. Popa, N. Mircovici*, Dreptul muncii. Accidentul de muncă în practica internaţională, Ed. Getic, Bucureşti; *Al. Ţiclea, C. Tufan*, Dreptul muncii, Ed. Global Lex, Bucureşti, 2001.

Comentariu

1 Legea nr. 108/1999 pentru înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei Muncii prevede următoarele atribuţii în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă:

a) efectuează sau solicită măsurători şi determinări, examinează probe de produse şi de materiale în unităţi şi în afara acestora, pentru clarificarea unor situaţii de pericol;

b) dispune sistarea activităţii sau scoaterea din funcţiune a echipamentelor tehnice, în cazul în care constată o stare de pericol iminent de accidentare sau de îmbolnăvire profesională, şi sesizează, după caz, organele de urmărire penală;

c) controlează aplicarea dispoziţiilor legale referitoare la certificarea produselor, maşinilor, utilajelor şi a echipamentelor de protecţie din punct de vedere al securităţii în muncă, la intrarea acestora pe teritoriul naţional, prin inspectorii de muncă sau prin organisme acreditate de Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale;

2 În vederea îndeplinirii acestor atribuţii, **inspectorii de muncă** au următoarele **drepturi**:

a) să aibă acces liber, permanent şi fără înştiinţare prealabilă, în sediul persoanei juridice şi în orice alt loc de muncă organizat de aceasta;

b) să solicite conducerii persoanei juridice sau persoanei fizice documentele şi informaţiile necesare pentru realizarea controlului sau pentru efectuarea cercetării accidentelor de muncă;

c) să procure dovezi, să efectueze investigaţii sau examene, să ceară prezentarea documentaţiei pe care o consideră necesară, să realizeze măsurători sau să preleveze mostre de substanţe utilizate în procesul de producţie;

d) să impună ca abaterile constatate în domeniu să fie remediate pe loc sau într-un timp limitat;

e) să ceară, acolo unde este cazul, modificarea instalaţiilor sau a proceselor tehnologice utilizate, dacă acestea nu asigură securitatea lucrătorilor la locul de muncă;

f) să dispună întreruperea sau suspendarea imediată a proceselor de muncă atunci când constată o stare de pericol iminent de accident sau de îmbolnăvire

profesională pentru lucrătorii care participă la procesul de producţie sau pentru alte persoane;

g) să apeleze la organisme agreate pentru a verifica starea locurilor de muncă sau a materialelor folosite;

h) să dispună măsuri atunci când conducătorul persoanei juridice nu îşi îndeplineşte obligaţiile legale;

i) să sesizeze organele de urmărire penală cu privire la cazurile de abateri considerate infracţiuni;

j) să intre în toate locurile în care se efectuează lucrări ce implică riscuri pentru securitatea şi sănătatea lucrătorilor;

k) să ceară informaţii, fie singuri, fie în prezenţa martorilor, de la orice persoană şi despre orice problemă care constituie obiectul controlului;

l) să propună retragerea autorizaţiei de funcţionare din punct de vedere al securităţii în muncă dacă constată că, prin modificarea condiţiilor care au stat la baza acesteia, nu se respectă prevederile legislaţiei în vigoare.

Capitolul II. Comitetul de securitate şi sănătate în muncă

Art. 179.
[Constituire şi rol]

(1) La nivelul fiecărui angajator se constituie un comitet de securitate şi sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaţilor la elaborarea şi aplicarea deciziilor în domeniul protecţiei muncii.

(2) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se constituie în cadrul persoanelor juridice din sectorul public, privat şi cooperatist, inclusiv cu capital străin, care desfăşoară activităţi pe teritoriul României.

Bibliografie

C. Buga, Protecţia muncii, Ed. Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1980; *S. Ghimpu, I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, Gh. Mohanu*, Dreptul muncii, Ed. Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1978; *V. Popa, N. Mircovici*, Dreptul muncii. Accidentul de muncă în practica internaţională, Ed. Getic, Bucureşti; *Al. Ţiclea, C. Tufan*, Dreptul muncii, Ed. Global Lex, Bucureşti, 2001.

Comentariu

1 Legea nr. 319/2006 preia obligaţia generală de a constitui **comitete de securitate şi sănătate în muncă** în scopul consultării salariaţilor şi/sau a reprezentanţii lor şi pentru a permite participarea acestora la discutarea tuturor problemelor referitoare la securitatea şi sănătatea în muncă.

Potrivit legii, această obligaţie implică:

a) consultarea salariaţilor;

b) dreptul salariaţilor şi/sau reprezentanţilor lor să facă propuneri;

c) participarea echilibrată.

2 **Salariaţii şi/sau reprezentanţii aleşi**, selectaţi sau desemnaţi de aceştia, în conformitate cu prevederile legale, să îi reprezinte în ceea ce priveşte problemele referitoare la protecţia securităţii şi sănătăţii iau parte în mod echilibrat sau sunt **consultaţi** în prealabil şi în timp util de către angajator cu privire la:

a) orice măsură care ar afecta semnificativ securitatea şi sănătatea în muncă;

b) desemnarea salariaţilor la care s-a făcut referire la art. 8 alin. (1) şi la art. 10 alin. (2) din lege, precum şi cu privire la activităţile la care s-a făcut referire la art. 8 alin. (1) din lege;

c) informaţiile la care s-a făcut referire în art. 12 alin. (1), art. 16 şi art. 17 din lege;

d) recurgerea, după caz, la servicii externe, conform art. 8 alin. (4) din lege;

e) organizarea şi planificarea instruirii prevăzute la art. 20 şi art. 21 din lege.

3 Reprezentanţii salariaţilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii salariaţilor au dreptul să solicite angajatorului să ia măsuri corespunzătoare şi să prezinte propuneri în acest sens, în scopul diminuării riscurilor pentru salariaţi şi/sau al eliminării surselor de pericol.

Art. 180.
[Obligativitatea constituirii]

(1) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se organizează la angajatorii persoane juridice la care sunt încadraţi cel puţin 50 de salariaţi.

(2) În cazul în care condiţiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase, inspectorul de muncă poate cere înfiinţarea acestor comitete şi pentru angajatorii la care sunt încadraţi mai puţin de 50 de salariaţi.

(3) În cazul în care activitatea se desfăşoară în unităţi dispersate teritorial, se pot înfiinţa mai multe comitete

BCU IAŞI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

de securitate şi sănătate în muncă. Numărul acestora se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil.
(4) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă coordonează măsurile de securitate şi sănătate în muncă şi în cazul activităţilor care se desfăşoară temporar, cu o durată mai mare de 3 luni.
(5) În situaţia în care nu se impune constituirea comitetului de securitate şi sănătate în muncă, atribuţiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de responsabilul cu protecţia muncii numit de angajator.

Bibliografie

C. Buga, Protecţia muncii, Ed. Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1980; *S. Ghimpu, I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, Gh. Mohanu*, Dreptul muncii, Ed. Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1978; *V. Popa, N. Mircovici*, Dreptul muncii. Accidentul de muncă în practica internaţională, Ed. Getic, Bucureşti; *Al. Ţiclea, C. Tufan*, Dreptul muncii, Ed. Global Lex, Bucureşti, 2001.

Comentariu

Potrivit art. 19 din Legea nr. 319/2006 – Legea securităţii şi sănătăţii în muncă, angajatorul are obligaţia constituirii unui **comitet de securitate şi sănătate**, în scopul realizării obligaţiei de a informa şi de a permite consultarea şi participarea salariaţilor la discutarea tuturor problemelor din acest domeniu. 1

Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010 preia obligaţia angajatorilor cu cel puţin 50 de salariaţi să constituie un astfel de comitet, în conformitate cu prevederile legale. 2

Art. 181. [Reglementări speciale] **Componenţa, atribuţiile specifice şi funcţionarea comitetului de securitate şi sănătate în muncă sunt reglementate prin hotărâre a Guvernului.**

Bibliografie

C. Buga, Protecţia muncii, Ed. Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1980; *S. Ghimpu, I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, Gh. Mohanu*, Dreptul muncii, Ed. Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1978; *V. Popa, N. Mircovici*, Dreptul muncii. Accidentul de muncă în practica internaţională, Ed. Getic, Bucureşti; *Al. Ţiclea, C. Tufan*, Dreptul muncii, Ed. Global Lex, Bucureşti, 2001.

Comentariu

1 Organizarea, funcţionarea, atribuţiile precum şi obligaţiile generale ale angajatorului referitoare la comitet sunt prevăzute în cuprinsul art. 57-73 din **H.G. nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006.**

2 Astfel, **comitetul de securitate şi sănătate în muncă** este constituit din reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor, pe de o parte, şi angajator sau reprezentantul său legal şi/sau reprezentanţii săi în număr egal cu cel al reprezentanţilor lucrătorilor şi medicul de medicina muncii, pe de altă parte. Lucrătorul desemnat sau reprezentantul serviciului intern de prevenire şi protecţie este secretarul comitetului de securitate şi sănătate în muncă.

3 Reprezentanţii lucrătorilor în comitetul de securitate şi sănătate în muncă vor fi aleşi pe o perioadă de 2 ani. În cazul în care unul sau mai mulţi reprezentanţi ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor se retrag din comitetul de securitate şi sănătate în muncă, aceştia vor fi înlocuiţi imediat prin alţi reprezentanţi aleşi.

4 Modalitatea de desemnare a reprezentanţilor lucrătorilor în comitetele de securitate şi sănătate în muncă se stabileşte prin contractul colectiv de muncă, regulamentul intern sau regulamentul de organizare şi funcţionare.

5 **Reprezentanţii lucrătorilor în comitetele de securitate şi sănătate în muncă** sunt **desemnaţi** de către lucrători dintre reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor, după cum urmează:

a) de la 50 la 100 de lucrători – 2 reprezentanţi;
b) de la 101 la 500 de lucrători – 3 reprezentanţi;
c) de la 501 la 1.000 de lucrători – 4 reprezentanţi;
d) de la 1.001 la 2.000 de lucrători – 5 reprezentanţi;
e) de la 2.001 la 3.000 de lucrători – 6 reprezentanţi;
f) de la 3.001 la 4.000 de lucrători – 7 reprezentanţi;
g) peste 4.000 de lucrători – 8 reprezentanţi.

6 Angajatorul are obligaţia să acorde fiecărui reprezentant al lucrătorilor în comitetele de securitate şi sănătate în muncă timpul necesar exercitării atribuţiilor specifice. **Timpul alocat** acestei activităţi va fi considerat timp de muncă şi **va fi de cel puţin**:

a) 2 ore pe lună în unităţile având un efectiv de până la 99 de lucrători;
b) 5 ore pe lună în unităţile având un efectiv între 100 şi 299 de lucrători;
c) 10 ore pe lună în unităţile având un efectiv între 300 şi 499 de lucrători;

d) 15 ore pe lună în unităţile având un efectiv între 500 şi 1.499 de lucrători;

e) 20 de ore pe lună în unităţile având un efectiv de 1.500 de lucrători şi peste.

Instruirea necesară exercitării rolului de membru în comitetul de securitate şi sănătate în muncă trebuie să se realizeze în timpul programului de lucru şi pe cheltuiala unităţii. 7

Angajatorul sau reprezentantul său legal este preşedintele comitetului de securitate şi sănătate în muncă. Membrii comitetului de securitate şi sănătate în muncă se nominalizează prin decizie scrisă a preşedintelui acestuia, iar componenţa comitetului va fi adusă la cunoştinţă tuturor lucrătorilor. 8

La întrunirile comitetului de securitate şi sănătate în muncă vor fi convocaţi să participe lucrătorii desemnaţi, reprezentanţii serviciului intern de prevenire şi protecţie şi, în cazul în care angajatorul a contractat unul sau mai multe servicii externe de prevenire şi protecţie, reprezentanţii acestora. La întrunirile comitetului de securitate şi sănătate în muncă pot fi invitaţi să participe inspectori de muncă.

Comitetul de securitate şi sănătate în muncă funcţionează în baza **regulamentului de funcţionare propriu.** 9

Angajatorul are obligaţia să asigure întrunirea comitetului de securitate şi sănătate în muncă cel puţin o dată pe trimestru şi ori de câte ori este necesar. Secretarul comitetului de securitate şi sănătate în muncă transmite inspectoratului teritorial de muncă, în termen de 10 zile de la data întrunirii, o copie a procesului-verbal încheiat. 10

Comitetul de securitate şi sănătate în muncă are cel puţin următoarele **atribuţii:** 11

a) analizează şi face propuneri privind politica de securitate şi sănătate în muncă şi planul de prevenire şi protecţie, conform regulamentului intern sau regulamentului de organizare şi funcţionare;

b) urmăreşte realizarea planului de prevenire şi protecţie, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor lui şi eficienţa acestora din punct de vedere al îmbunătăţirii condiţiilor de muncă;

c) analizează introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentelor, luând în considerare consecinţele asupra securităţii şi sănătăţii, lucrătorilor, şi face propuneri în situaţia constatării anumitor deficienţe;

d) analizează alegerea, cumpărarea, întreţinerea şi utilizarea echipamentelor de muncă, a echipamentelor de protecţie colectivă şi individuală;

e) analizează modul de îndeplinire a atribuţiilor ce revin serviciului extern de prevenire şi protecţie, precum şi menţinerea sau, dacă este cazul, înlocuirea acestuia;

f) propune măsuri de amenajare a locurilor de muncă, ţinând seama de prezenţa grupurilor sensibile la riscuri specifice;

g) analizează cererile formulate de lucrători privind condiţiile de muncă şi modul în care îşi îndeplinesc atribuţiile persoanele desemnate şi/sau serviciul extern;

h) urmăreşte modul în care se aplică şi se respectă reglementările legale privind securitatea şi sănătatea în muncă, măsurile dispuse de inspectorul de muncă şi inspectorii sanitari;

i) analizează propunerile lucrătorilor privind prevenirea accidentelor de muncă şi a îmbolnăvirilor profesionale, precum şi pentru îmbunătăţirea condiţiilor de muncă şi propune introducerea acestora în planul de prevenire şi protecţie;

j) analizează cauzele producerii accidentelor de muncă, îmbolnăvirilor profesionale şi evenimentelor produse şi poate propune măsuri tehnice în completarea măsurilor dispuse în urma cercetării;

k) efectuează verificări proprii privind aplicarea instrucţiunilor proprii şi a celor de lucru şi face un raport scris privind constatările făcute;

l) dezbate raportul scris, prezentat comitetului de securitate şi sănătate în muncă de către conducătorul unităţii cel puţin o dată pe an, cu privire la situaţia securităţii şi sănătăţii în muncă, la acţiunile care au fost întreprinse şi la eficienţa acestora în anul încheiat, precum şi propunerile pentru planul de prevenire şi protecţie ce se va realiza în anul următor.

12 **Articolul 36 alin. (2) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010** prevede că din Comitetul de sănătate şi securitate în muncă vor face parte **reprezentanţii desemnaţi de sindicatele reprezentative din unitate**, pe de o parte, şi **angajator sau reprezentanţii săi** desemnaţi, în număr egal cu cel al reprezentanţilor salariaţilor, pe de altă parte.

Reprezentanţii în comitetele de sănătate şi securitate în muncă sunt desemnaţi de sindicatele reprezentative din unitate sau, acolo unde acestea nu există, sunt aleşi de către salariaţi şi poartă denumirea de salariaţi delegaţi ai salariaţilor cu răspunderi specifice în domeniul sănătăţii şi securităţii în muncă sau salariaţi desemnaţi.

Salariaţii delegaţi prevăzuţi la alineatul precedent sunt aleşi pentru un mandat de 2 ani, cu posibilitatea prelungirii. Aceştia pot fi retraşi sau înlocuiţi în aceleaşi condiţii în care au fost desemnaţi.

Dacă într-o unitate apare un sindicat reprezentativ, salariaţii delegaţi în Comitetul de sănătate şi securitate în muncă sunt desemnaţi de acesta.

13 Timpul de muncă afectat activităţii în comitetele de sănătate şi securitate în muncă se consideră timp de lucru efectiv prestat şi se stabileşte în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Activitatea comitetelor de sănătate și securitate în muncă se desfășoară în baza reglementărilor-cadru în vigoare și a regulamentelor proprii. 14

Capitolul III. Protecția salariaților prin servicii medicale

Art. 182. **[Obligativitatea serviciului medical de medicină a muncii]** **Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.**

Bibliografie

C. Buga, Protecția muncii, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1980; *Gh. Cadariu, B. Barhad, N. Gavrilescu*, Igiena muncii, Ed. Medicală, București, 1967; *S. Ghimpu, I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, Gh. Mohanu*, Dreptul muncii, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1978; *T.C. Medeanu*, Înțelesul noțiunii accidente de muncă în legislația română, în Dreptul nr. 7/1998; *V. Popa, N. Mircovici*, Dreptul muncii. Accidentul de muncă în practica internațională, Ed. Getic, București; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, vol. II, Ed. Lumina Lex, București, 2003; *Al. Țiclea, C. Tufan*, Dreptul muncii, Ed. Global Lex, București, 2001.

Comentariu

Legea nr. 319/2006 prevede că măsurile prin care se asigură supravegherea corespunzătoare a sănătății lucrătorilor în funcție de riscurile privind securitatea și sănătatea în muncă se stabilesc potrivit reglementărilor legale. Acestea vor fi stabilite astfel încât fiecare salariat să poată beneficia de supravegherea sănătății la intervale regulate. Supravegherea sănătății lucrătorilor este asigurată prin medicii de medicină a muncii. 1

Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor prevede că angajatorul trebuie să se afle în posesia unei evaluări a riscului asupra sănătății lucrătorilor. **Evaluarea riscului asupra sănătății** se actualizează dacă s-au produs schimbări semnificative din cauza cărora evaluarea ar fi depășită sau atunci când rezultatele supravegherii sănătății o impun. 2

Angajatorii din orice domeniu de activitate, atât din sectorul public, cât și din sectorul privat, sunt obligați să respecte reglementările în vigoare privind **supravegherea sănătății lucrătorilor.** 3

4 Angajatorii sunt obligaţi să asigure fondurile şi condiţiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice necesare pentru supravegherea sănătăţii lucrătorilor, aceştia nefiind implicaţi în niciun fel în costurile aferente supravegherii medicale profilactice specifice riscurilor profesionale.

Art. 183. [Organizarea serviciului de medicină a muncii]

(1) Serviciul medical de medicină a muncii poate fi un serviciu autonom organizat de angajator sau un serviciu asigurat de o asociaţie patronală.

(2) Durata muncii prestate de medicul de medicină a muncii se calculează în funcţie de numărul de salariaţi ai angajatorului, potrivit legii.

Bibliografie

C. Buga, Protecţia muncii, Ed. Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1980; *Gh. Cadariu, B. Barhad, N. Gavrilescu*, Igiena muncii, Ed. Medicală, Bucureşti, 1967; *S. Ghimpu, I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, Gh. Mohanu*, Dreptul muncii, Ed. Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1978; *T.C. Medeanu*, Înţelesul noţiunii accidente de muncă în legislaţia română, în Dreptul nr. 7/1998; *V. Popa, N. Mircovici*, Dreptul muncii. Accidentul de muncă în practica internaţională, Ed. Getic, Bucureşti; *I.T. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, vol. II, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2003; *Al. Ţiclea, C. Tufan*, Dreptul muncii, Ed. Global Lex, Bucureşti, 2001.

Comentariu

1 **Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional al medicului de medicină a muncii**, cu modificările şi completările ulterioare, prevede că în oraşele reşedinţă de judeţ se organizează secţii sau compartimente de medicină a muncii şi boli profesionale, în funcţie de datele de morbiditate şi mortalitate prin boli profesionale şi ale expunerii la factorii de risc profesionali, la propunerea direcţiilor de sănătate publică şi cu aprobarea Ministerului Sănătăţii. Aceste secţii şi compartimente de medicină a muncii se află în subordinea spitalelor.

2 Serviciile de medicină a muncii sunt furnizate şi de cabinetele medicale organizate conform legii şi de cabinetele de medicină a muncii de întreprindere organizate de către angajator.

3 **Activitatea medicului de medicină a muncii** în cadrul unui serviciu medical de medicină a muncii include următoarele aspecte:

a) conducerea echipei;

b) recomandări asupra implicării altor specialişti în evaluarea riscurilor;

c) coordonarea supravegherii stării de sănătate și a monitorizării biologice în relație cu mediul de muncă și alți factori de risc evaluați;

d) promovarea activității științifice multidisciplinare pe baza datelor colectate cu privire la expunerea la factori de risc profesionali.

Art. 184. [Medicul de medicină a muncii]

(1) Medicul de medicină a muncii este un salariat, atestat în profesia sa potrivit legii, titular al unui contract de muncă încheiat cu un angajator sau cu o asociație patronală.

(2) Medicul de medicină a muncii este independent în exercitarea profesiei sale.

Bibliografie

C. Buga, Protecția muncii, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1980; *Gh. Cadariu, B. Barhad, N. Gavrilescu*, Igiena muncii, Ed. Medicală, București, 1967; *S. Ghimpu, I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, Gh. Mohanu*, Dreptul muncii, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1978; *T.C. Medeanu*, Înțelesul noțiunii accidente de muncă în legislația română, în Dreptul nr. 7/1998; *V. Popa, N. Mircovici*, Dreptul muncii. Accidentul de muncă în practica internațională, Ed. Getic, București; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, vol. II, Ed. Lumina Lex, București, 2003; *Al. Țiclea, C. Tufan*, Dreptul muncii, Ed. Global Lex, București, 2001.

Comentariu

Potrivit Legii nr. 418/2004 privind statutul profesional al medicului de medicină a muncii, **funcția de medic de medicină a muncii este exercitată numai de medicul specialist sau primar de medicină a muncii, cu drept de liberă practică.** 1

Medicul de medicină a muncii este pregătit prin rezidențiat, prin parcurgerea unui program complet în pregătirea de specialitate, aprobat de Ministerul Sănătății și Colegiul Medicilor din România și confirmat prin promovarea examenului de specialitate. 2

Medicul de medicină a muncii poate fi angajat în sectorul public și/sau privat, conform pregătirii sale. În sectorul public, ocuparea posturilor de medicină a muncii se face prin concurs, conform reglementărilor emise de Ministerul Sănătății, iar în sectorul privat, angajarea medicului de medicină a muncii se face pe baza unui contract individual încheiat între medic și angajator. 3

B.C.U. "M. EMINESCU" IAȘI

4 Medicul de medicină a muncii este subordonat angajatorului pe linie administrativă, iar activitatea sa este în concordanţă cu principiile de etică şi deontologie medicală. Medicul de medicină a muncii apără interesele unităţii, ale angajaţilor şi nu i se poate cere să folosească concluziile medicale în scopuri care prejudiciază angajatul.

5 Potrivit prevederilor convenţiilor şi recomandărilor Organizaţiei Internaţionale a Muncii, medicul de medicină a muncii îşi va desfăşura activitatea fără vreo ingerinţă în ceea ce priveşte aplicarea cunoştinţelor sale şi nu i se poate cere să verifice veridicitatea lipsei de la serviciu a angajaţilor pe motive de îmbolnăvire.

Art. 185. [Atribuţiile medicului de medicină a muncii]

(1) Sarcinile principale ale medicului de medicină a muncii constau în:

a) prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale;

b) supravegherea efectivă a condiţiilor de igienă şi sănătate în muncă;

c) asigurarea controlului medical al salariaţilor atât la angajarea în muncă, cât şi pe durata executării contractului individual de muncă.

(2) În vederea realizării sarcinilor ce îi revin medicul de medicină a muncii poate propune angajatorului schimbarea locului de muncă sau a felului muncii unor salariaţi, determinată de starea de sănătate a acestora.

(3) Medicul de medicină a muncii este membru de drept în comitetul de securitate şi sănătate în muncă.

Bibliografie

C. Buga, Protecţia muncii, Ed. Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1980; *Gh. Cadariu, B. Barhad, N. Gavrilescu*, Igiena muncii, Ed. Medicală, Bucureşti, 1967; *S. Ghimpu, I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, Gh. Mohanu*, Dreptul muncii, Ed. Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1978; *T.C. Medeanu*, Înţelesul noţiunii accidente de muncă în legislaţia română, în Dreptul nr. 7/1998; *V. Popa, N. Mircovici*, Dreptul muncii. Accidentul de muncă în practica internaţională, Ed. Getic, Bucureşti; *I.T. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, vol. II, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2003; *Al. Ţiclea, C. Tufan*, Dreptul muncii, Ed. Global Lex, Bucureşti, 2001.

Comentariu

Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional al medicului de medicină a muncii prevede că **medicul specialist de medicină a muncii este principalul consilier al angajatorului și al reprezentanților angajaților în probleme de promovare a sănătății în muncă și în îmbunătățirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătății în muncă.** 1

Acesta identifică factorii de risc și participă la acțiunile de evaluare a acestora prin următoarele **acțiuni principale**: 2

a) recomandă investigațiile adecvate necesare pentru a stabili diagnosticul bolilor profesionale și/sau al celor legate de profesie;

b) stabilește diagnosticul bolilor profesionale și al celor legate de profesie;

c) colaborează cu specialiști din alte domenii în stabilirea diagnosticului bolilor profesionale.

Medicul de medicină a muncii **supraveghează sănătatea angajaților** pe baza prevederilor legale și a riscurilor profesionale pentru sănătatea angajaților, respectând principiile de etică, astfel: 3

a) efectuează examinări medicale la încadrarea în muncă, de adaptare, periodice, la reluarea muncii și la încetarea activității profesionale în respectivul loc de muncă;

b) coordonează monitorizarea biologică a expunerii profesionale și a efectelor biologice consecutive expunerii, după o prealabilă selecție a celor mai adecvate teste, pe baza parametrilor de sensibilitate, specificitate și a valorii lor predictive;

c) ține evidența și supraveghează bolile profesionale, bolile legate de profesie și supraveghează bolile cronice în relație cu munca;

d) declară cazurile de boli profesionale, conform metodologiei aprobate de Ministerul Sănătății;

e) înregistrează bolile legate de profesie, conform metodologiei elaborate de Ministerul Sănătății;

f) stabilește aptitudinea în muncă, cu ocazia oricărei examinări medicale.

Medicul de medicină a muncii **organizează supravegherea stării de sănătate a angajaților**, concordant cu particularitățile expunerii la factorii de risc. În acest scop, medicul de medicină a muncii: 4

a) participă la evaluarea riscurilor privind bolile profesionale și bolile legate de profesie;

b) vizitează locurile de muncă pe care le are în supraveghere.

Medicul de medicină a muncii colaborează cu angajatorul, reprezentanții angajaților și comitetul de sănătate și securitate în muncă, al cărui membru 5

de drept este, în toate cazurile în care starea de sănătate a angajatului impune schimbarea locului de muncă, a felului muncii ori adoptarea unor alte soluţii.

Art. 186. [Programul pentru îmbunătăţirea mediului de muncă]

(1) Medicul de medicină a muncii stabileşte în fiecare an un program de activitate pentru îmbunătăţirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătăţii în muncă pentru fiecare angajator.

(2) Elementele programului sunt specifice pentru fiecare angajator şi sunt supuse avizării comitetului de securitate şi sănătate în muncă.

Bibliografie

C. Buga, Protecţia muncii, Ed. Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1980; *Gh. Cadariu, B. Barhad, N. Gavrilescu*, Igiena muncii, Ed. Medicală, Bucureşti, 1967; *S. Ghimpu, I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, Gh. Mohanu*, Dreptul muncii, Ed. Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1978; *T.C. Medeanu*, Înţelesul noţiunii accidente de muncă în legislaţia română, în Dreptul nr. 7/1998; *V. Popa, N. Mircovici*, Dreptul muncii. Accidentul de muncă în practica internaţională, Ed. Getic, Bucureşti; *I.T. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, vol. II, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2003; *Al. Ţiclea, C. Tufan*, Dreptul muncii, Ed. Global Lex, Bucureşti, 2001.

Comentariu

1 Potrivit Legii nr. 418/2004, în cadrul comitetului de sănătate şi securitate în muncă, **medicul de medicină a muncii** participă la stabilirea programelor de sănătate la locul de muncă, prin următoarele **acţiuni**:

a) consiliază reprezentanţii angajatorului şi ai angajaţilor asupra programelor de sănătate şi securitate în muncă;

b) recomandă consultarea sistematică cu reprezentanţii angajaţilor în probleme de medicină şi sociologie a muncii;

c) consiliază asupra modului de alegere şi definire a programelor de sănătate, securitate şi de mediu, care se vor realiza de către angajator;

d) coordonează discuţiile privind sănătatea în muncă astfel încât să conducă la un acord de opinii între angajator şi reprezentanţii angajaţilor;

e) consiliază asupra mijloacelor de monitorizare şi de evaluare a programelor de sănătate adaptate la locul de muncă.

Art. 187. [Reglementarea serviciilor de medicină a muncii] **Prin lege specială vor fi reglementate atribuțiile specifice, modul de organizare a activității, organismele de control, precum și statutul profesional specific al medicilor de medicină a muncii.**

Bibliografie

C. Buga, Protecția muncii, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1980; *Gh. Cadariu, B. Barhad, N. Gavrilescu*, Igiena muncii, Ed. Medicală, București, 1967; *S. Ghimpu, I.T. Ștefănescu, Ș. Beligrădeanu, Gh. Mohanu*, Dreptul muncii, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1978; *T.C. Medeanu*, Înțelesul noțiunii accidente de muncă în legislația română, în Dreptul nr. 7/1998; *V. Popa, N. Mircovici*, Dreptul muncii. Accidentul de muncă în practica internațională, Ed. Getic, București; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, vol. II, Ed. Lumina Lex, București, 2003; *Al. Țiclea, C. Tufan*, Dreptul muncii, Ed. Global Lex, București, 2001.

Comentariu

Legea specială la care face referire textul este **Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional al medicului de medicină a muncii.** 1

Această lege reglementează statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii, angajarea și atribuțiile sale, drepturile medicului de medicină a muncii și relațiile sale cu angajatorul, principii de etică și deontologie în practica medicinii muncii, organizarea serviciilor medicale de medicină a muncii, obiectivele și atribuțiile Inspecției muncii, organizarea acesteia, statutul inspectorului de muncă, drepturile și obligațiile sale, precum și sancțiunile aplicabile pentru nerespectarea dispozițiilor acestei legi. 2

BCU IASI / CENTRUL UNIVERSITAR LIBRARY

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Titlul VI. Formarea profesională

Capitolul I. Dispoziții generale

Art. 188.
[Obiective]

(1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:
a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
b) obținerea unei calificări profesionale;
c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
f) prevenirea riscului șomajului;
g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.
(2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii. Curs universitar, Ed. All Beck, București, 2005, p. 225 și urm.; *C. Gîlcă*, Codul muncii, Ed. C.H. Beck, București, 2008, p. 449 și urm.; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 174 și urm.; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 3-a, Ed. Universul Juridic, București, 2009, p. 240 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii. Comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență, vol. II, Ed. Universul Juridic, București, 2008, p. 174 și urm.; *Al. Țiclea*, Formarea profesională, în R.R.D.M. nr. 2/2005, p. 29 și urm.

Comentariu

Sumar

§1. Scopul formării profesionale a salariaților 106
§2. Tipuri de formare profesională a salariaților 106

§3. Obiectivele formării profesionale a salariaților 107
§4. Standardele ocupaționale 109

§1. Scopul formării profesionale a salariaților

1 Formarea profesională a salariaților este reglementată pentru a satisface atât interesele salariaților, cât și pe cele ale angajatorilor.

Pe de o parte, salariații sunt sprijiniți în obținerea unei calificări profesionale, schimbarea calificării profesionale, adaptarea la cerințele postului etc., în scopul prevenirii șomajului, al creșterii gradului de ocupare și al evitării concedierilor pentru necorespundere profesională.

Pe de altă parte, se asigură angajatorilor posibilitatea de a beneficia de un personal stabil, care se adaptează continuu cerințelor profesionale, precum și, în general, de a găsi cu ușurință salariați calificați, care să corespundă profesional cerințelor stabilite.

2 Astfel, conform O.G. nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, **formarea profesională a adulților** se organizează în mod distinct pe niveluri de pregătire, profesii, ocupații, meserii și specialități, ținându-se seama de nevoile angajatorilor, de competențele de bază ale adulților, de cerințele posturilor pe care aceștia le ocupă și de posibilitățile lor de promovare sau de încadrare în muncă, precum și de cerințele de pe piața muncii și aspirațiile adulților.

§2. Tipuri de formare profesională a salariaților

3 Formarea profesională a salariaților se realizează în cadrul celor două componente ale sistemului național de formare profesională: sistemul național de învățământ și modalitățile de formare profesională organizate, potrivit legii, în afara sistemului național de învățământ.

Formarea profesională a salariaților constituie o parte a formării profesionale a adulților. Formarea profesională a adulților este reglementată prin O.G. nr. 129/2000 ca fiind formarea profesională a persoanelor care au vârsta la care pot stabili raporturi de muncă, organizată prin alte forme decât cele specifice sistemului național de învățământ. Ea cuprinde formarea profesională inițială și formarea profesională continuă. Dispozițiile O.G. nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților sunt aplicabile formării profesionale a salariaților și completează prevederile Codului muncii.

Formarea profesională inițială asigură pregătirea necesară pentru dobândirea competențelor profesionale minime necesare pentru obținerea unui loc de muncă.

Formarea profesională continuă este ulterioară formării inițiale și asigură adulților fie dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite, fie dobândirea de noi competențe.

Potrivit O.G. nr. 129/2000, **competența profesională** reprezintă capacitatea 4
de a realiza activitățile cerute la locul de muncă la nivelul calitativ specificat în standardul ocupațional.

Competențele profesionale se dobândesc, în cazul formării profesionale inițiale, sau se dezvoltă, în cazul formării profesionale continue, astfel:

– pe cale formală – prin parcurgerea unui program organizat de un furnizor de formare profesională,

– pe cale non-formală – prin practicarea unor activități specifice direct la locul de muncă sau autoinstruire și

– pe cale informală – prin modalități de formare profesională neinstituționalizate, nestructurate și neintenționate, respectiv printr-un contact nesistematic cu diferite surse ale câmpului socio-educațional, familie, societate sau mediu profesional.

Formarea profesională a salariaților poate să se realizeze fie ca formare profesională inițială, fie ca formare profesională continuă, în raport cu scopurile urmărite: obținerea unei calificări profesionale, reconversia profesională sau, după caz, adaptarea salariatului la cerințele postului, perfecționarea pregătirii profesionale, promovarea în muncă etc.

Codul muncii reglementează numai drepturile și obligațiile angajatorilor și ale salariaților în legătură cu formarea profesională a acestora din urmă. Textele nu se referă la formarea profesională a șomerilor sau a altor categorii sociale. Totuși, dispozițiile Codului muncii se completează și cu prevederile Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă. Potrivit dispozițiilor acestei legi, de prevederile sale beneficiază persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, fără a se distinge în raport cu calitatea de șomeri sau de salariați a acestor persoane.

§3. Obiectivele formării profesionale a salariaților

Principalele obiective ale formării profesionale a salariaților sunt iden- 5
tificate de Codul muncii, fără ca enumerarea să fie exhaustivă. De asemenea, și O.G. nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților face referire la o parte din aceste obiective.

a) **Adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă** poate fi necesară în cazurile în care, deși au fost verificate aptitudinile profesionale și personale ale salariatului și s-a dovedit că acesta are calificarea necesară și

corespunde sub aspect profesional postului, salariatul trebuie să se adapteze unor cerințe stabilite de angajator, care țin fie de specificul muncii, fie de organizarea internă din cadrul unității, fie de evoluția științei și tehnicii în domeniul respectiv.

b) **Obținerea unei calificări profesionale** reprezintă un drept al oricărui salariat și are la bază principiul libertății muncii. Salariații au dreptul să obțină calificarea profesională pe care și-o doresc și să desfășoare activitatea care să le aducă satisfacții materiale și profesionale, în cadrul aceleiași unități sau, eventual, într-o altă unitate. Obținerea acestei calificări de către salariați este și în avantajul angajatorilor care, în consecință, beneficiază de un personal interesat de munca desfășurată, mai implicat și mai eficient.

c) **Actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază** sunt necesare în contextul unei continue evoluții a științei și tehnicii, a legislației aplicabile în diferite domenii, a informației în general. Astfel, este posibil ca un salariat, care a corespuns inițial sub aspect profesional postului pe care a fost încadrat, dar nu și-a actualizat ulterior cunoștințele și deprinderile specifice postului și nu și-a perfecționat pregătirea profesională, după o perioadă de timp să nu mai corespundă profesional postului respectiv. O astfel de situație este atât în dezavantajul salariatului, care va putea fi concediat pe motivul necorespunderii profesionale, cât și în dezavantajul angajatorului, care va trebui să caute o altă persoană pentru postul în cauză. Actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și perfecționarea pregătirii profesionale prezintă pentru salariat avantajul evitării concedierii pentru necorespundere profesională și al stabilității locului de muncă, iar pentru angajator avantajul unui personal stabil și calificat în raport cu cerințele din orice moment ale postului (activității).

d) **Reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice** este necesară pentru evitarea șomajului în cazurile în care calificarea avută de salariați nu mai corespunde cererii de pe piața muncii. În urma reconversiei profesionale, salariații dobândesc calificări ce corespund cererii angajatorilor, ceea ce îi ajută să obțină mai repede un alt loc de muncă. Angajatorii au astfel avantajul de a găsi mai repede personal calificat pentru posturile pe care intenționează să facă angajări. Necesitatea reconversiei poate fi determinată și de mobilitatea socială și de modificări ale capacității de muncă a salariaților.

e) **Dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale** poate determina creșterea eficienței salariaților, a competitivității forței de muncă, diminuarea eforturilor depuse de salariați în prestarea muncii și, în consecință, creșterea profitului unității.

f) **Prevenirea riscului şomajului** se realizează fie prin dobândirea unei calificări profesionale noi, fie prin perfecţionarea pregătirii profesionale, fie prin dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne etc., pentru ca în cazul eventualului risc al şomajului salariaţii să-şi poată găsi un alt loc de muncă.

g) **Promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale** reprezintă pentru salariaţi satisfacţii profesionale şi, bineînţeles, materiale. În acest scop, ei îşi pot perfecţiona pregătirea profesională sau pot dobândi calificări suplimentare care să constituie un avantaj în raport cu ceilalţi salariaţi din perspectiva promovării şi a dobândirii unor noi responsabilităţi. Angajatorii au astfel avantajul de a promova în ierarhia unităţilor pe salariaţii cei mai bine pregătiţi, care să deţină, eventual, şi cunoştinţe adiacente domeniului lor de activitate (management, resurse umane etc.), utile pentru desfăşurarea activităţii corespunzătoare noului loc de muncă.

Prin toate aceste obiective formarea profesională a salariaţilor, aşa cum este ea reglementată de dispoziţiile legale în vigoare, asigură, nu în ultimul rând, facilitarea integrării sociale a indivizilor în concordanţă cu aspiraţiile lor profesionale şi cu necesităţile pieţei muncii.

Obiectivele formării profesionale a salariaţilor sunt în concordanţă cu 6
dispoziţiile O.G nr. 129/2000 care enumeră ca principale obiective ale formării profesionale a adulţilor următoarele:

a) facilitarea integrării sociale a indivizilor în concordanţă cu aspiraţiile lor profesionale şi cu necesităţile pieţei muncii;

b) pregătirea resurselor umane capabile să contribuie la creşterea competitivităţii forţei de muncă;

c) actualizarea cunoştinţelor şi perfecţionarea pregătirii profesionale în ocupaţia de bază, precum şi în ocupaţii înrudite;

d) schimbarea calificării, determinată de restructurarea economică, de mobilitatea socială sau de modificări ale capacităţii de muncă;

e) însuşirea unor cunoştinţe avansate, metode şi procedee moderne necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

§4. Standardele ocupaţionale

Formarea profesională şi evaluarea cunoştinţelor se fac pe baza standardelor 7
ocupaţionale şi a standardelor de pregătire profesională. Potrivit dispoziţiilor O.G. nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulţilor, programele de formare profesională asigură dobândirea unor competenţe profesionale în conformitate cu standardele ocupaţionale, respectiv standardele de pregătire profesională, recunoscute la nivel naţional.

Standardul ocupațional este documentul care precizează competențele profesionale necesare practicării unei ocupații.

Standardul de pregătire profesională este documentul care precizează competențele profesionale specifice unei calificări.

Furnizorii de formare profesională care solicită organizarea de programe de formare profesională în ocupații pentru care nu există standarde ocupaționale, respectiv standardele de pregătire profesională, pot elabora proiecte de standarde care vor fi supuse spre aprobare în condițiile reglementărilor legale în vigoare. Activitatea de elaborare a standardelor ocupaționale este coordonată și controlată la nivel național de Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților ce funcționează în temeiul Legii nr. 132/1999, cu modificările și completările ulterioare. Această instituție are printre atribuții: aprobarea noilor standarde ocupaționale și actualizarea celor existente, elaborarea criteriilor specifice și a procedurilor unitare privind realizarea și utilizarea standardelor ocupaționale, elaborarea metodologiei de evaluare și certificare a competențelor profesionale ale adulților pe baza standardelor ocupaționale, autorizarea centrelor de evaluare a competențelor profesionale și certificarea evaluatorilor de competențe.

Formarea profesională se organizează în conformitate cu **Clasificarea ocupațiilor din România**. Utilizarea acestei clasificări este obligatorie pentru toți angajatorii. Potrivit dispozițiilor art. 11 din O.G. nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților și ale Normelor metodologice de aplicare a acestora, programele de formare profesională se organizează de furnizorii de formare profesională pentru ocupații cuprinse în COR, precum și pentru competențe profesionale comune mai multor ocupații. Programele de formare profesională prin care se realizează calificarea sau recalificarea adulților se organizează pentru calificările cuprinse în Registrul național al calificărilor profesionale din România, aprobat și actualizat prin hotărâre de Guvern.

8 Potrivit Contractului colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010, formarea profesională a lucrătorilor se organizează pentru ocupații, meserii, specialități și profesii – numite la modul general ocupații – cuprinse în „Clasificarea Ocupațiilor din România" – COR, pe baza „standardelor ocupaționale" și a clasificărilor elaborate de comitetele sectoriale. **Comitetele sectoriale de formare profesională** sunt structuri de dialog social autonom, care dezvoltă, actualizează și validează calificările din ramura respectivă de activitate. Părțile convin să acorde întregul sprijin pentru înființarea comitetelor sectoriale pentru formare profesională la nivelul ramurilor, așa cum acestea sunt stabilite de legislația în vigoare.

Art. 189. [Forme]

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;

c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;

d) ucenicie organizată la locul de muncă;

e) formare individualizată;

f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii. Curs universitar, Ed. All Beck, București, 2005, p. 228 și urm.; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 175 și urm.; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 3-a, Ed. Universul Juridic, București, 2009, p. 252 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii. Comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență, vol. II, Ed. Universul Juridic, București, 2008, p. 180 și urm.; *Al. Țiclea*, Formarea profesională, în R.R.D.M. nr. 2/2005, p. 39 și urm.

Comentariu

Sumar

§1. Formele de realizare a formării profesionale a salariaților 111
§2. Furnizorii de formare profesională 113
§3. Evaluarea și certificarea formării profesionale a adulților 114

§1. Formele de realizare a formării profesionale a salariaților

Potrivit O.G. nr. 129/2000, formarea profesională a adulților se organizează prin programe de inițiere, calificare, recalificare, perfecționare, specializare, definite astfel: 1

a) **inițierea** reprezintă dobândirea uneia sau mai multor competențe specifice unei calificări conform standardului ocupațional sau de pregătire profesională;

b) **calificarea**, respectiv **recalificarea**, reprezintă pregătirea profesională care conduce la dobândirea unui ansamblu de competențe profesionale care permit unei persoane să desfășoare activități specifice uneia sau mai multor ocupații;

c) **perfecționarea**, respectiv **specializarea**, reprezintă pregătirea profesională care conduce la dezvoltarea sau completarea cunoștințelor, deprinderilor

sau competențelor profesionale ale unei persoane care deține deja o calificare, respectiv dezvoltarea competențelor în cadrul aceleiași calificări, dobândirea de competențe noi în aceeași arie ocupațională sau într-o arie ocupațională nouă, dobândirea de competențe fundamentale/cheie sau competențe tehnice noi, specifice mai multor ocupații.

Formele de realizare a formării profesionale a salariaților se încadrează într-una dintre modalitățile de dobândire a competențelor profesionale (formare profesională inițială) sau dezvoltare a competențelor profesionale (formare profesională continuă).

Codul muncii enumeră formele în care se poate realiza formarea profesională a salariaților:

a) **participarea la cursuri** organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau străinătate. Formarea profesională se poate realiza de către persoane juridice de drept public sau privat denumite furnizori de formare profesională. Furnizorii de formare profesională pot presta servicii de formare profesională cu respectarea standardelor de pregătire profesională. Furnizori de formare profesională pot fi și centrele de formare profesională, cu sau fără personalitate juridică, înființate, potrivit legii, de persoane juridice de drept public sau privat. De asemenea, angajatorii pot organiza cursuri, în cadrul unităților proprii.

b) **stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă**. Aceste stagii reprezintă modalități non-formale de dobândire sau dezvoltare a unor competențe profesionale, fără aportul unui furnizor de formare profesională;

c) **stagii de practică și specializare** în țară și în străinătate;

d) **ucenicie** organizată la locul de muncă. În cazul uceniciei la locul de muncă, formarea profesională se realizează de către persoane fizice în calitate de furnizori de formare profesională;

e) **formare individualizată**;

f) **alte forme de pregătire** convenite între angajator și salariat. În această categorie intră orice alte forme de realizare a formării profesionale a salariaților, neîncadrate în vreuna dintre categoriile analizate mai sus.

Formarea profesională a adulților se realizează prin programe de formare profesională ce cuprind totalitatea activităților de pregătire teoretică și/sau practică în vederea realizării obiectivelor de formare de competențe pentru un anumit domeniu.

Formarea profesională a adulților se organizează în mod distinct pe niveluri de pregătire, profesii, ocupații, meserii și specialități, ținându-se seama de nevoile angajatorilor, de competențele de bază ale adulților, de cerințele

posturilor pe care aceştia le ocupă şi de posibilitățile lor de promovare sau de încadrare în muncă, precum şi de cerințele de pe piața muncii şi aspirațiile adulților.

Salariații pot participa şi la formele de realizare a formării profesionale a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă reglementate de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forței de muncă, în condițiile prevăzute de acest act normativ. 2

§2. Furnizorii de formare profesională

Formarea profesională se poate realiza, în condițiile prevăzute de O.G. nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, de către persoane juridice de drept public sau privat denumite furnizori de formare profesională. Furnizori de formare profesională pot fi şi centrele de formare profesională, cu sau fără personalitate juridică, înființate, potrivit legii, de persoane juridice de drept public sau privat. 3

Furnizorii de formare profesională care organizează programe finalizate cu certificate de calificare recunoscute la nivel național încheie contracte de formare profesională cu participanții la aceste programe. Modelul contractului de formare profesională este prevăzut în normele metodologice de aplicare a O.G. nr. 129/2000. Furnizorii de formare profesională au obligația să înregistreze contractele de formare profesională la direcțiile teritoriale de muncă, solidaritate socială şi familie.

Furnizorii de formare profesională au dreptul de a organiza programe de formare profesională, finalizate prin certificate de calificare sau de absolvire cu recunoaştere națională, numai dacă au prevăzut în statut sau, după caz, în autorizația pentru desfăşurarea unor activități independente, activități de formare profesională şi sunt autorizați în condițiile legii.

Angajatorii pot organiza programe de formare profesională pentru salariații proprii, în baza cărora eliberează certificate de absolvire recunoscute numai în cadrul unităților respective. Aceste certificate au recunoaştere națională numai dacă angajatorii sunt autorizați ca furnizori de formare profesională. 4

Activitatea de autorizare a furnizorilor de formare profesională este coordonată de Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților, care poate înființa în acest scop comisii de autorizare.

Autorizarea furnizorilor de formare profesională se face pe baza unor criterii de evaluare care au în vedere următoarele elemente:

a) programul de formare profesională;

b) experienţa furnizorilor de formare profesională şi rezultatele activităţii lor anterioare obţinerii autorizării sau în alte programe de formare profesională pe care le-au realizat, dacă este cazul;

c) resursele necesare desfăşurării programelor de formare profesională.

Pentru a fi autorizaţi, furnizorii de formare profesională trebuie să facă dovada că realizează programele de formare profesională cu formatori care au profiluri sau specialitatea corespunzătoare programei de pregătire. Începând cu data de 1 ianuarie 2010, pentru a fi autorizaţi furnizorii de formare profesională vor trebui să facă dovada că realizează programele de formare profesională cu formatori care au pregătirea pedagogică specifică formării profesionale a adulţilor şi pregătirea de specialitate corespunzătoare programei de pregătire.

Autorizarea furnizorilor de formare profesională se acordă pentru o perioadă de 4 ani, pentru fiecare dintre ocupaţiile pentru care aceştia organizează programe de formare profesională. Filialele furnizorilor de formare profesională şi centrele de formare profesională, fără personalitate juridică, sunt considerate unităţi distincte şi se supun separat procedurii de autorizare.

5 Autorizarea poate fi retrasă de comisia de autorizare dacă se constată nerespectarea condiţiilor de autorizare şi a programelor pentru care furnizorul de formare profesională a fost autorizat sau dacă, în mod repetat, rezultatele la examenele de absolvire sunt nesatisfăcătoare. Furnizorul de formare profesională căruia i s-a retras autorizarea poate să solicite o nouă autorizare numai după un an de la data comunicării retragerii. Furnizorul de formare profesională căruia i s-a retras de două ori autorizarea pentru aceeaşi ocupaţie pierde dreptul de a mai organiza programe de formare profesională pentru aceasta.

6 Consiliul Naţional de Formare Profesională a Adulţilor întocmeşte Registrul naţional al furnizorilor de formare profesională a adulţilor, care cuprinde toţi furnizorii de formare profesională autorizaţi.

§3. Evaluarea şi certificarea formării profesionale a adulţilor

7 Potrivit art. 28 din O.G. nr. 129/2000, participanţii la programele de formare profesională susţin examene de absolvire la terminarea stagiilor de pregătire teoretică sau practică.

Examenul de absolvire constă într-un set de probe teoretice şi/sau practice prin care se constată dobândirea competenţelor specifice programului de formare profesională. Examenul de absolvire se susţine în faţa unei comisii constituite din 2/3 specialişti din afara furnizorilor de formare profesională şi 1/3 reprezentanţi ai furnizorilor de formare profesională care au organizat

programul de formare profesională. La examen pot asista și reprezentanți ai beneficiarilor programelor de formare profesională.

Furnizorul de formare profesională autorizat poate elibera, în funcție de tipul programului și de formele de realizare a formării profesionale, următoarele tipuri de certificate: 8

a) pentru cursuri de calificare sau recalificare și pentru ucenicie la locul de muncă, certificat de calificare profesională;

b) pentru cursuri și stagii de inițiere, precum și pentru cursuri și stagii de perfecționare sau de specializare, certificat de absolvire.

Certificatele de calificare profesională și de absolvire sunt tipărite de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, poartă antetul Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei și al Ministerului Educației și Cercetării și au regimul actelor de studii. Aceste certificate se eliberează însoțite de o anexă în care se precizează competențele profesionale dobândite. 9

Evaluarea și certificarea competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale se fac în centre de evaluare a competențelor profesionale. Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților autorizează și monitorizează centrele de evaluare a competențelor profesionale și certifică evaluatori de competențe profesionale, verificatori interni și verificatori externi.

Art. 190. [Accesul salariaților la formarea profesională]

(1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;

b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajatori.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii. Curs universitar, Ed. All Beck, București, 2005, p. 233 și urm.; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 175 și urm.; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 3-a, Ed. Universul Juridic, București, 2009, p. 251 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii. Comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență, vol. II, Ed. Universul Juridic, București, 2008, p. 204 și urm.; *Al. Țiclea*, Formarea profesională, în R.R.D.M. nr. 2/2005, p. 39 și urm.

Comentariu

Sumar

§1. Dreptul salariaților la acces la formare profesională 116
§2. Rolul sindicatului în formarea profesională a salariaților 116

§1. Dreptul salariaților la acces la formare profesională

1 Unul dintre principalele drepturi ale salariatului este, potrivit art. 39 alin. (1) lit. g) C.muncii, **„dreptul la acces la formarea profesională"**. Acestui drept al salariatului îi corespunde obligația corelativă a angajatorului de a-i asigura accesul la formare profesională.

În conformitate cu dispozițiile art. 190 alin. (1) C.muncii, angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, cel puțin o dată la 2 ani sau cel puțin o dată la 3 ani în raport cu numărul de salariați pe care îi au.

Această obligație incumbă tuturor angajatorilor, indiferent dacă sunt persoane fizice sau juridice, iar cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională se suportă de către angajatori.

2 Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

§2. Rolul sindicatului în formarea profesională a salariaților

3 Articolul 84 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 dezvoltă prevederile Codului muncii. Potrivit acestui text, la încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unități, pentru partea privind formarea profesională vor fi avute în vedere câteva reguli, printre care:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare; adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se vor face de comun acord de către sindicat și angajator; cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se suportă de către unități;

b) sindicatul va participa, prin împuterniciții săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;

c) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și va consulta sindicatul cu cel puțin 2 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;

d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, angajatorul va analiza cererea împreună cu sindicatul, rămânând la aprecierea angajatorului dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului;

e) la stabilirea programelor de formare profesională, angajatorii și sindicatele vor adopta măsurile necesare pentru încurajarea și înlesnirea participării femeilor la acestea.

Art. 191. [Planul de formare profesională]

(1) Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariați elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

(2) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

(3) Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii. Curs universitar, Ed. All Beck, București, 2005, p. 233; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 175 și urm.; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a III-a, Ed. Universul Juridic, București, 2009, p. 252; *Al. Țiclea*, Codul muncii. Comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență, vol. II, Ed. Universul Juridic, București, 2008, p. 206 și urm.; *Al. Țiclea*, Formarea profesională, în R.R.D.M. nr. 2/2005, p. 38 și urm.

Comentariu

Sumar

§1. Elaborarea și controlul planului de formare profesională 117
§2. Informarea salariaților 118

§1. Elaborarea și controlul planului de formare profesională

Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariați are obligația să elaboreze anual și să aplice planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților. 1

BUCHAREST CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Planul anual de formare profesională astfel elaborat constituie anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

2 Dispoziţiile art. 191 alin. (2) C.muncii, potrivit cărora planul de formare profesională este anexă la contractul colectiv de muncă, au **exclusiv rolul de a consacra planului de formare profesională elaborat de angajator aceeaşi forţă juridică cu cea pe care o are contractul colectiv de muncă.** În consecinţă, planul de formare profesională este aplicabil în raport cu toţi salariaţii din unitate, chiar dacă unii salariaţi au fost angajaţi ulterior elaborării lui. Astfel, legiuitorul nu a intenţionat să impună planului de formare profesională caracter negociabil şi nici să condiţioneze existenţa şi aplicabilitatea acestuia de existenţa contractului colectiv de muncă.

Totuşi, prin Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional părţile au convenit că adoptarea programului anual şi controlul aplicării acestuia se vor face de comun acord de către sindicat şi angajator. Prin urmare, în acele unităţi în care salariaţii sunt reprezentaţi prin sindicate, indiferent dacă acestea au sau nu statut de sindicate reprezentative, planul (programul) de formare profesională se elaborează cu acordul sindicatului.

§2. Informarea salariaţilor

3 Angajatorul care a elaborat planul de formare profesională este obligat să informeze salariaţii cu privire la conţinutul acestuia.

Potrivit Contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010, programele de formare profesională adoptate de către angajator cu acordul sindicatului vor fi aduse la cunoştinţa tuturor salariaţilor în termen de 3 zile de la adoptare, prin afişare în interiorul unităţii, în locuri adecvate şi uşor accesibile pentru angajaţi.

Art. 192. *Abrogat.*

Art. 193. [Reglementarea activităţii de formare profesională]

(1) Participarea la formare profesională poate avea loc la iniţiativa angajatorului sau la iniţiativa salariatului.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile şi obligaţiile părţilor, durata formării profesionale, precum şi orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligaţiile contractuale ale salariatului în raport cu

angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii. Curs universitar, Ed. All Beck, București, 2005, p. 233 și urm.; *I.T. Ștefănescu,* Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 175 și urm.; *Al. Țiclea,* Codul muncii. Comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență, vol. II, Ed. Universul Juridic, București, 2008, p. 207 și urm.; *Al. Țiclea,* Formarea profesionala, în R.R.D.M. nr. 2/2005, p. 39; *Al. Țiclea,* Tratat de dreptul muncii, ed. a 3-a, Ed. Universul Juridic, București, 2009, p. 252 și urm.

Comentariu

Sumar

§1. Formarea profesională la inițiativa angajatorului 119
§2. Formarea profesională la inițiativa salariatului 120
§3. Condițiile formării profesionale; drepturile și obligațiile părților 120

§1. Formarea profesională la inițiativa angajatorului

Conform art. 190 C.muncii, angajatorii au obligația de a asigura participarea la **programe de formare profesională** pentru toți salariații. Această obligație le revine angajatorilor cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați, respectiv cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați. 1

Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională la inițiativa angajatorilor se suportă de către aceștia. 2

Codul muncii reglementează numai dreptul salariaților la acces la formare profesională – art. 39 alin. (1) lit. g). Nu se prevede expres obligația salariatului de a participa la programele de formare profesională la inițiativa angajatorului. În consecință, este recomandată includerea unei astfel de obligații în contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern. Într-o astfel de situație, încălcarea de către salariat a obligației sale de a participa la formarea profesională organizată de către angajator reprezintă abatere disciplinară. 3

În cazul în care contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern nu prevăd obligația salariatului de a 4

participa la formarea profesională organizată de angajator, iar salariatul refuză să participe la programele de formare profesională la inițiativa angajatorului, există riscul ca, în lipsa perfecționării pregătirii sale profesionale, acesta să nu mai corespundă sub aspect profesional locului de muncă în care este încadrat. Într-o astfel de situație, dacă se constată necorespunderea sa profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul va putea fi concediat pentru **necorespundere profesională**, iar măsura luată de angajatorul care i-a oferit participarea la programul respectiv de perfecționare a pregătirii profesionale nu va putea fi considerată abuzivă.

§2. Formarea profesională la inițiativa salariatului

5 Salariații pot urma programe de formare profesională la inițiativa lor. Pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa, el poate solicita **concediu fără plată** pentru formare profesională. Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului sau, după caz, cu acordul reprezentanților salariaților și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

6 Pe de altă parte, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, **plătit** de angajator, în cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege. Durata acestui concediu de formare profesională plătit este de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore. Indemnizația de concediu va fi stabilită conform regulilor aplicabile pentru stabilirea indemnizației de concediu de odihnă. Perioada în care salariatul beneficiază de acest concediu plătit se stabilește de comun acord cu angajatorul.

7 Cererea de concediu cu sau fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

8 Potrivit art. 153 C.muncii, durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

§3. Condițiile formării profesionale; drepturile și obligațiile părților

9 Având în vedere că art. 193 C.muncii nu face nicio distincție, atât formarea profesională la inițiativa angajatorului, cât și formarea profesională la inițiativa

salariatului pot presupune scoaterea din activitate a acestuia (concediu cu sau fără plată) sau pot avea loc fără scoaterea salariatului din activitate.

Articolul 193 alin. (2) C.muncii stabilește regula potrivit căreia modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin **acordul părților**. Toate aceste detalii fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă. 10

Chiar dacă în cuprinsul contractului individual de muncă există prevederi cu privire la participarea salariatului la programe de formare profesională, pentru fiecare program de formare profesională este recomandat să fie încheiat un **act adițional** la contractul de muncă prin care să fie reglementate condițiile și regulile specifice aplicabile participării salariatului la programul de formare profesională respectiv. 11

Părțile pot conveni încheierea unui act adițional atât în cazul formării profesionale la inițiativa angajatorului, cât și în cazul formării profesionale la inițiativa salariatului. Prin actul adițional se pot stabili durata și perioada formării profesionale, obligația salariatului de a participa la cursurile respective, obligația salariatului față de angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională de a nu avea inițiativa încetării contractului de muncă pentru o anumită perioadă de timp și, respectiv, dreptul angajatorului, în cazul în care salariatul nu respectă această obligație, de a recupera aceste cheltuieli. Totuși, în cazul formării profesionale la inițiativa salariatului, dacă angajatorul nu a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, astfel de drepturi și obligații ce s-ar justifica numai în cazul în care angajatorul ar fi suportat, total sau parțial, cheltuielile ocazionate de formarea profesională, nu sunt aplicabile. 12

Art. 194. [Aspecte financiare legate de formarea profesională]

(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(2) În cazul în care, în condițiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea parțială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:

BCU IAȘI / CENTRUL DE UNIVERSITY LIBRARY

a) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depăşeşte 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral corespunzător postului şi funcţiei deţinute, cu toate indemnizaţiile, sporurile şi adaosurile la acesta;

b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază şi, după caz, de sporul de vechime.

(3) Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizaţie plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

(4) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condiţiile prevăzute la alin. (3), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii. Curs universitar, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005, p. 234; *I.T. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 177; *Al. Ţiclea*, Codul muncii. Comentat şi adnotat cu legislaţie, doctrină şi jurisprudenţă, vol. II, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2008, p. 209 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Formarea profesională, în R.R.D.M. nr. 2/2005, p. 39 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 3-a, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2009, p. 253 şi urm.

Comentariu

1 Texul reglementează obligaţia angajatorului de a suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariatului la cursurile sau stagiile de formare profesională în cazul în care această participare este **iniţiată de angajator**, precum şi drepturile salariale care se cuvin salariatului într-o astfel de situaţie.

2 Articolul 194 are în vedere numai situaţiile în care salariatul este scos parţial sau integral din activitate, deoarece scopul reglementării este de a asigura salariatului, în situaţia în care durata timpului de lucru se diminuează

sau, după caz, salariatul nu mai prestează muncă, un anumit nivel al drepturilor sale salariale.

O astfel de reglementare nu interzice participarea salariatului la cursuri şi stagii 3
de formare profesională în afara timpului de lucru, dacă acesta este de acord şi o astfel de situaţie este reglementată în cuprinsul actului adiţional cu privire la formarea profesională, în condiţiile art. 193 alin. (2) C.muncii. În acest caz angajatorul va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariatului la cursurile sau stagiile de formare profesională, iar salariatul va beneficia de drepturile salariale cuvenite pentru activitatea prestată conform contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil şi legislaţiei în vigoare.

Dacă participarea salariatului la cursurile sau stagiile de formare pro- 4
fesională presupune scoaterea parţială din activitate a salariatului, contractul de muncă al acestuia nu se suspendă. Astfel, salariatul va beneficia de toate drepturile aferente statutului de salariat, de vechime în muncă, de stagiu de cotizare în sistemele de asigurări sociale, drepturile salariale fiind supuse plăţii contribuţiilor prevăzute de lege în aceste sisteme. Cuantumul drepturilor salariale ale salariatului este stabilit de lege în funcţie de perioada pentru care acesta este scos din activitate. Astfel:

a) dacă participarea salariatului la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea parţială din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depăşeşte 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral corespunzător postului şi funcţiei deţinute, cu toate indemnizaţiile, sporurile şi adaosurile la acesta;

b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază şi, după caz, de sporul de vechime. Salariatul nu va beneficia de sporul de vechime dacă nu beneficiază de un astfel de drept sau dacă acest spor a fost inclus în salariul de bază. Totuşi, textul nu prevede decât drepturile salariale minime care se cuvin salariatului într-o astfel de situaţie. Pe de o parte, în actul adiţional cu privire la formarea profesională se pot negocia şi stabili şi alte drepturi. De exemplu, salariatul va putea beneficia şi de indemnizaţii şi adaosuri care se calculează în funcţie de rezultatele realizate prin prestarea activităţii în perioada în care nu este scos din activitate. Pe de altă parte, drepturile care se acordă potrivit legii în raport cu activitatea prestată se vor cuveni salariatului, cum este cazul sporului pentru munca de noapte, al sporului pentru condiţii deosebite de muncă etc.

Dacă participarea salariatului la cursurile sau la stagiul de formare 5
profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual

de muncă al salariatului respectiv se suspendă. Într-o astfel de situație, potrivit art. 49 alin. (3) C.muncii, pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât prestarea muncii și plata drepturilor de natură salarială, dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne. Având în vedere această dispoziție, art. 194 alin. (3) stabilește dreptul salariatului de a beneficia de o **indemnizație plătită de angajator**, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz, iar art. 194 alin. (4) prevede dreptul salariatului de a beneficia de vechime, perioada suspendării pe durata scoaterii din activitate fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

6 Dacă indemnizația cuvenită salariatului pe durata participării sale la cursuri sau la stagii de formare profesională cu scoatere integrală din activitate nu este prevăzută de lege, contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă sau regulamentul intern, cuantumul acesteia se va putea negocia și stabili în actul adițional cu privire la formarea profesională.

7 O astfel de indemnizație intră în categoria veniturilor asimilate salariilor [pct. 68 lit. n²) din Normele metodologice de aplicare a Codului fiscal, aprobate prin H.G. nr. 44/2004, cu modificările și completările ulterioare], fiind supusă plății impozitului și contribuțiilor sociale aplicabile veniturilor salariale.

Art. 195.
[Obligații ale salariaților ulterior formării profesionale]

(1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională mai mare de 60 de zile în condițiile art. 194 alin. (2) lit. b) și alin. (3) nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă de cel puțin 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesională.

(2) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.

(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

BCU IASI - CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

(4) Obligația prevăzută la alin. (3) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii. Curs universitar, Ed. All Beck, București, 2005, p. 235 și urm.; *H. Sasu*, Greșeli în interpretarea Codului muncii cu privire la formarea profesională, în C.J. nr. 2/2009, p. 86 și urm.; *H. Sasu*, Cheltuielile de formare profesională, în Tribuna Economică nr. 49/2006, p. 49 și urm.; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 177; *Al. Țiclea*, Codul muncii. Comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență, vol. II, Ed. Universul Juridic, București, 2008, p. 211 și urm.; *Al. Țiclea*, Formarea profesională, în R.R.D.M. nr. 2/2005, p. 40 și urm.; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 3-a, Ed. Universul Juridic, București, 2009, p. 25 și urm.

Comentariu

Sumar

§1. Principiile care stau la baza reglementării 125
§2. Obligațiile salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională 126
§3. Situații asimilate încetării contractului de muncă la inițiativa salariatului 129
§4. Alte condiții pentru recuperarea cheltuielilor 130

§1. Principiile care stau la baza reglementării

Deși textul se referă expres la posibilitatea stabilirii obligației salariatului 1
care a beneficiat de formare profesională de „a nu avea inițiativa încetării contractului individual de muncă" o anumită perioadă de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesională, o astfel de prevedere **nu reprezintă o limitare a libertății muncii**. Astfel, din interpretarea coroborată a alin. (1) și (3) ale art. 195, rezultă că salariatul poate avea oricând inițiativa încetării contractului individual de muncă însă, dacă acest lucru se întâmplă

mai devreme de expirarea unui termen stabilit de comun acord de părți în actul adițional cu privire la formarea profesională, el va fi obligat să suporte toate cheltuielile ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

2 O astfel de reglementare este justificată și echitabilă, având la bază următorul raționament: prin suportarea cheltuielilor ocazionate de pregătirea profesională a salariatului, angajatorul face, fără îndoială, o investiție în beneficiul salariatului; totuși, ținând cont că rolul angajatorului nu este exclusiv acela de a asigura formarea profesională a salariaților pe cheltuiala lui, prin reglementarea obligației angajatorului de a asigura formarea profesională a salariaților săi, legiuitorul a avut în vedere interesele ambelor părți; în consecință, nu este echitabil ca formarea profesională să profite numai salariatului care, după ce s-a „îmbunătățit" profesional, ar putea să plece oricând de la angajator, fără ca angajatorul să poată beneficia de investiția pe care a făcut-o. În consecință, înainte ca salariatul să participe la cursul sau stagiul de formare profesională respectiv, părțile pot conveni asupra perioadei în care angajatorul, prin munca prestată de salariat după absolvirea cursului sau stagiului de formare profesională, își poate „recupera" investiția făcută. În concret, perioada stabilită de părți în care salariatul care a beneficiat de formare profesională are obligația „a nu avea inițiativa încetării contractului individual de muncă" reprezintă de fapt perioada în care angajatorul urmează a-și **recupera investiția** făcută prin munca prestată de salariat.

3 Acesta este motivul pentru care textul prevede că în cazul în care salariatul are inițiativa încetării contractului de muncă mai devreme de expirarea unui termen stabilit de comun acord de părți în actul adițional cu privire la formarea profesională, el va fi obligat să suporte toate cheltuielile ocazionate de pregătirea sa profesională, **numai proporțional** cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă. Cu alte cuvinte, pe perioada cât salariatul a desfășurat activitate, angajatorul și-a recuperat în parte investiția prin munca depusă de salariat, iar pentru partea rămasă nerecuperată salariatul va trebui să suporte, proporțional, cheltuielile.

§2. Obligațiile salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională

4 **Dreptul comun** în materia regulilor aplicabile formării profesionale îl constituie dispozițiile art. 193 C.muncii, care reglementează atât situația formării profesionale la inițiativa angajatorului, cât și pe cea a formării

profesionale la inițiativa salariatului. Textul stabilește cu caracter general faptul că modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin **acordul părților** și fac obiectul unor **acte adiționale** la contractele individuale de muncă.

Articolul 195 C.muncii reglementează o **situație specială**, și anume cea în care salariatul beneficiază de un curs sau un stagiu de formare profesională mai mare de 60 de zile în condițiile art. 194 alin. (2) lit. b) și alin. (3), adică la inițiativa angajatorului, cu scoaterea parțială din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru și, respectiv, cu scoaterea integrală din activitate a acestuia. Pentru o astfel de situație, legea stabilește că salariatul în cauză nu poate avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă de cel puțin 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesională, nerespectarea de către salariat a acestei obligații determinând obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă. 5

În consecință, art. 195 nu restrânge dreptul părților de a stabili prin actul adițional cu privire la formarea profesională obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională a acestuia, inclusiv suportarea cheltuielilor ocazionate de formarea sa profesională în cazul în care salariatul are inițiativa încetării contractului de muncă, însă numai în situația în care cursul sau stagiul de formare profesională este mai mare de 60 de zile și salariatul este scos din activitate integral sau pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru. 6

Această concluzie este susținută de următoarele argumente: 7

a) Din **interpretarea sistematică a textelor** privind formarea profesională, rezultă că art. 195 se referă numai la regulile aplicabile în anumite situații de formare profesională, pe care le menționează în mod expres.

Astfel, primul text care reglementează modul în care se stabilesc obligațiile contractuale ale salariatului care beneficiază de formare profesională, respectiv art. 193, prevede regulile cu caracter general, respectiv dreptul părților de a stabili prin act adițional orice aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, în toate cazurile, atât situația 8

formării profesionale la inițiativa angajatorului, cât și pe cea a formării profesionale la inițiativa salariatului.

9 Articolul 194 reglementează obligația angajatorului de a suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariatului la cursurile sau stagiile de formare profesională, precum și drepturile salariale care se cuvin salariatului într-o astfel de situație, în cazul în care această participare este inițiată de angajator.

10 Mai departe, art. 195 reglementează obligațiile salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională în cazul concret în care salariatul beneficiază de un curs sau un stagiu de formare profesională mai mare de 60 de zile la inițiativa angajatorului, cu scoaterea parțială din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru și, respectiv, cu scoaterea integrală din activitate a acestuia.

b) Articolul 195 alin. (1) prevede că salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională în anumite condiții nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă de cel puțin 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesională, însă nu prevede că numai pentru aceștia salariați se poate stabili că nu pot avea inițiativa încetării contractului de muncă.

11 *Per a contrario*, în **alte situații** decât cele menționate expres de art. 195 alin. (1), părțile **pot conveni alte reguli** privind obligațiile salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, conform prevederilor generale cuprinse în art. 193 C.muncii.

12 Dacă scopul textului ar fi fost să limiteze posibilitatea stabilirii unei interdicții pentru salariat de a nu avea inițiativa încetării contractului individual de muncă (cu consecința recuperării de către angajator a cheltuielilor în cazul nerespectării acestei obligații) numai la o anumită situație, ar fi prevăzut în mod expres acest lucru.

a) Durata pentru care salariații respectivi nu pot avea inițiativa încetării contractului de muncă este prevăzută ca durată minimă, or o astfel de prevedere nu este favorabilă salariatului. Dacă scopul ar fi fost protecția salariatului, nu s-ar fi prevăzut o durată minimă a interdicției, ci o durată fixă sau o durată maximă. Rezultă că **scopul** textului nu a fost să limiteze posibilitatea stabilirii unei interdicții (cu consecința recuperării cheltuielilor în cazul nerespectării ei de către salariat) numai la situația cursurilor de minim 60 de zile, ci să **protejeze angajatorul** în cazul în care **durata formării profesionale** este foarte mare, respectiv **mai mare de 60 de zile**, caz în care se justifică stabilirea unei durate minime a interdicției.

Scopul textului de a stabili o durată minimă a interdicției într-o astfel de situație concretă rezultă și din dispozițiile art. 195 alin. (3) potrivit cărora durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă. 13

Sigur că părțile pot stabili o durată a interdicției mai mică de 3 ani, deoarece o astfel de prevedere ar fi în favoarea salariatului. 14

Prin urmare, părțile pot stabili prin actul adițional cu privire la formarea profesională obligația salariatului ca în situația în care are inițiativa încetării contractului de muncă înainte de expirarea unui termen convenit de părți, să fie obligat la **restituirea cheltuielilor** ocazionate de formarea profesională **și în alte situații** decât cele avute în vedere de art. 195 alin. (1), respectiv atât în situația în care salariatul participă, **la inițiativa angajatorului**, la un curs sau un stagiu de formare profesională **mai mic de 60 de zile** și/sau cu **scoaterea parțială din activitate** a salariatului pentru o perioadă **mai mică de 25%** din durata zilnică a timpului normal de lucru, cât și în situația în care participarea la cursul sau stagiul de formare profesională are loc **la inițiativa salariatului**, dar angajatorul este de acord să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta. 15

Totuși, la stabilirea unei astfel de obligații, părțile ar trebui să aibă în vedere rațiunea reglementării care le dă dreptul de a prevedea obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, în caz contrar instanța judecătorească putând să constate un **abuz de drept** din partea angajatorului. 16

§3. Situații asimilate încetării contractului de muncă la inițiativa salariatului

Articolul 195 alin. (4) asimilează încetării contractului de muncă la inițiativa salariatului și situațiile în care salariatul a fost concediat în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al cărui contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv. 17

Toate aceste situații reprezintă cazuri de încetare a contractului de muncă din culpa salariatului.

Pentru identitate de rațiune, în reglementarea obligației salariatului la restituirea cheltuielilor ocazionate de formarea profesională și în alte situații 18

decât cele prevăzute de art. 195 alin. (1), respectiv în temeiul art. 193, pot fi avute în vedere atât cazul în care salariatul are inițiativa încetării contractului individual de muncă mai devreme de expirarea termenului stabilit de comun acord de părți în actul adițional cu privire la formarea profesională, cât și cele în care contractul de muncă încetează din culpa salariatului înainte de expirarea termenului respectiv.

§4. Alte condiții pentru recuperarea cheltuielilor

19 **a) Cursurile sau stagiile de formare profesională.** Nici art. 193 și nici art. 195 nu fac nicio distincție între tipurile de cursuri sau stagii de formare profesională (modalitatea concretă de formare profesională). În consecință, obligația salariatului la restituirea cheltuielilor ocazionate de formarea profesională poate fi stabilită indiferent dacă aceste cursuri sau stagii de formare profesională au fost sau nu organizate de un furnizor de servicii de formare profesională autorizat potrivit legii române.

20 Astfel, conform art. 189 C.muncii, formele prin care se poate realiza formarea profesională a salariaților sunt: participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate; stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă; stagii de practică și specializare în țară și în străinătate; ucenicie organizată la locul de muncă; formare individualizată; alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

21 În consecință, dacă se poate dovedi absolvirea cursului sau a stagiului de formare profesională, desfășurat într-una din aceste forme, în țară sau în străinătate, salariatul poate fi obligat să restituie cheltuielile ocazionate de formarea profesională în situația în care are inițiativa încetării contractului individual de muncă mai devreme de expirarea termenului stabilit de comun acord de părți în actul adițional cu privire la formarea profesională.

22 **b) Cheltuielile.** Salariatul poate fi obligat să restituie cheltuielile ocazionate de formarea profesională numai cu condiția ca angajatorul care a suportat aceste cheltuieli să poată dovedi cuantumul cheltuielilor respective. În categoria acestor cheltuieli pot intra: contravaloarea cursului, cheltuielile de transport, cazare, masă (diurna, dacă este cazul), indemnizația plătită salariatului pe durata suspendării contractului său de muncă dacă participarea la formare profesională presupune scoaterea sa integrală din activitate, alte drepturi acordate salariatului pe această perioadă și în legătură cu formarea profesională.

Jurisprudență

1. Obligațiile salariaților. Stagiu de formare profesională. Suportarea unor cheltuieli de către angajator. Munca forțată. Curtea Constituțională a respins excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 195 alin. (1), (2) și (3) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare.

Curtea a apreciat că dispozițiile legale criticate reglementează îndatoririle salariaților care au beneficiat de un curs sau de un stagiu de formare profesională cu durată mai mare de 60 de zile, în condițiile în care toate cheltuielile ocazionate de pregătirea profesională au fost suportate de către angajator. Potrivit art. 193 C.muncii, toate aceste îndatoriri trebuie să fie prevăzute într-un act adițional la contractul individual de muncă, asupra căruia părțile au convenit de comun acord.

Curtea a reținut că alin. (1) al art. 195 C.muncii conține o normă prohibitivă, prin aceea că interzice angajatului care a beneficiat de un curs sau de un stagiu de pregătire profesională în condițiile legii să aibă inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă de 3 ani. Această normă prohibitivă nu este însă una absolută, impunându-se a fi coroborată cu prevederile alin. (3) al aceluiași articol, care instituie sancțiunea pentru nerespectarea interdicției sus-menționate, și anume suportarea de către angajat a tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă. Astfel, Curtea a constatat că, în condițiile în care salariatul a beneficiat de un curs sau de un stagiu de formare profesională cu durată mai mare de 60 de zile, acesta poate avea inițiativa încetării contractului individual de muncă, dar cu respectarea unei obligații asumate printr-un act adițional la contractul individual de muncă. Pentru nerespectarea obligațiilor asumate prin actul adițional, salariatul suportă consecințele prevăzute în acel contract, cu care a fost de acord înainte de începerea cursului sau a stagiului de formare profesională. Ca atare, nu se poate susține o îngrădire a dreptului la muncă sau a libertății alegerii locului de muncă, consacrate de art. 41 alin. (1) din Legea fundamentală.

În ceea ce privește pretinsa supunere la muncă forțată, Curtea a constatat că aceste susțineri ale autorilor excepției nu pot fi primite, întrucât art. 195 alin. (1) C.muncii îi interzice salariatului doar inițierea încetării contractului individual de muncă înainte de expirarea timpului prevăzut în actul adițional, în care trebuie să presteze munca în folosul angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea sa profesională. Salariatul nu este ținut cu

forța la același loc de muncă, dar, dacă nu-și respectă angajamentul luat prin actul adițional, poate fi obligat să restituie angajatorului cheltuielile suportate de acesta, proporțional cu perioada nelucrată.

Referitor la încălcarea dreptului la învățătură, prevăzut de art. 32 din Constituție, republicată, Curtea a constatat că dispozițiile art. 195 alin. (1), (2) și (3) C.muncii nu prevăd nicio îngrădire a exercițiului acestui drept fundamental social-cultural, ci, dimpotrivă, ele stimulează chiar exercitarea dreptului la învățătură prin posibilitatea participării angajaților la stagii sau cursuri de formare profesională, toate cheltuielile ocazionate de această participare fiind suportate de către angajator. Potrivit art. 32 din Constituție, formele organizatorice prin care se realizează dreptul la învățătură sunt următoarele: învățământul general obligatoriu, învățământul liceal, învățământul profesional, învățământul superior și alte forme de instrucție și de perfecționare, iar conform alin. (4) al acestei prevederi constituționale, învățământul de stat este gratuit. Pe perioada în care salariatul urmează cursul ori este în stagiul de formare profesională, el își păstrează calitatea de salariat și primește salariul sau o indemnizație suportată de angajator (*D.C.C. nr. 271 din 22 iunie 2004, în C.J. nr. 7-8/2004, p. 50-51*).

2. Durata limită a cursului de formare profesională pentru ca salariatul să fie obligat sau scutit de achitarea contravalorii cursului. Prin decizia civilă nr. 3990 din 21 noiembrie 2007, Curtea de Apel București a apreciat că prevederile art. 195 alin (1) C.muncii sunt instituite în scopul **protejării** angajatorului care a suportat cheltuielile legate de formarea profesională a salariatului ce a beneficiat de cursuri de formare profesională pe o durată de peste 60 de zile, în condițiile în care acesta nu poate beneficia de cunoștințele salariatului a cărui pregătire a asigurat-o.

Cu toate acestea, s-a considerat că dispozițiile legale amintite nu interzic încheierea între părțile raportului de muncă a unor **acte adiționale** care să prevadă obligația salariatului care a beneficiat de cursuri de formare profesională, având o durată mai mică de 60 de zile, de a munci pentru angajatorul ce a suportat asemenea cheltuieli.

Mai mult, s-a arătat că potrivit dispozițiilor art. 193 C.muncii, participarea salariatului la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau a salariatului, iar modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale și orice ale aspecte, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suporta cheltuielile de formare profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

În raport de dispozițiile art. 193 C.muncii, care prevăd în mod expres posibilitatea ca între angajator și angajat să intervină acte adiționale care să

reglementeze inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului față de angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea sa profesională, instanța de recurs a reținut că actul adițional nr. 7 bis din 1 august 2006 la contractul individual de muncă încheiat de recurentă cu intimatul este legal, valid (nefiind anulat sau reziliat de părți) și apt a produce efecte juridice.

În consecință, constatând neîndeplinirea culpabilă a obligației asumate de intimat față de recurenta ce a suportat cheltuielile legate de formarea sa profesională, de a lucra cel puțin 1 an după absolvirea cursului sus-menționat la Exploatare Transport Electrice, în raport și de dispozițiile art. 969 C.civ., Curtea a apreciat că în sarcina intimatului a luat naștere obligația alternativă de a suporta cheltuielile de formare în sumă de 577,60 lei (*C.A. București, dec. civ. nr. 3990/2007, în R.R.D.M. nr. 6/2008, p. 149-150*).

3. Durata limită a cursului de formare profesională pentru ca salariatul să fie obligat sau scutit de achitarea contravalorii cursului. Prin decizia nr. 1635 din 16 mai 2008 pronunțată de către Curtea de Apel București, s-a admis recursul formulat de către reclamantă împotriva sentinței primei instanțe, reținându-se că dispozițiile art. 195 C.muncii nu pot fi interpretate ca interzicând obligarea angajatului la plata cheltuielilor de formare profesională, în ipoteza în care stagiul de formare profesională a avut o durată mai mică de 60 de zile.

Sub acest aspect, s-a motivat faptul că prin dispozițiile art. 193 alin. (2) C.muncii se stipulează în mod expres „modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă".

Așadar, s-a arătat că nu numai că legea nu interzice încheierea unor astfel de convenții privitoare la obligațiile angajatorului și salariatului în legătură cu formarea profesională, ci dimpotrivă, stabilește că toate aceste aspecte fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

S-a subliniat că rațiunea art. 195 C.muncii este aceea de a-l proteja pe angajator, în ipoteza în care cursul de formare profesională plătit de acesta are o durată mai mare 60 de zile, situație în care salariatul nu poate avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă de cel puțin 3 ani de la data absolvirii cursurilor, pentru că o astfel de inițiativă ar fi de natură să prejudicieze grav interesele angajatorului.

S-a arătat că prima instanță a apreciat în mod greșit și contrar sensului reglementării legale referitoare la formarea profesională, că actul adițional

la contractul individual de muncă al intimatului-pârât stabileşte drepturi sub nivelul minim prevăzut de art. 195 alin. (1) C.muncii şi că, pe cale de consecinţă, nu ar avea putere de lege între părţi, hotărârea atacată fiind pronunţată cu aplicarea greşită a legii.

În consecinţă, Curtea a admis în parte acţiunea şi a obligat pârâtul să plătească reclamantului suma de 3.124 lei reprezentând parte din cheltuielile ocazionate de pregătirea sa profesională.

Curtea a apreciat că prevederile art. 195 alin. (3) C.muncii, referitoare la consecinţele nerespectării obligaţiei asumate prin actul adiţional, sunt pe deplin aplicabile şi în cazul cursurilor de formare profesională cu o durată mai mică de 60 de zile, astfel încât pârâtul va suporta cheltuielile ocazionate de pregătirea sa numai proporţional cu perioada nelucrată din perioada stabilită prin convenţie (*C.A. Bucureşti, dec. civ. nr. 1635/2008, în R.R.D.M. nr. 6/2008, p. 150-151*).

4. Durata limită a cursului de formare profesională pentru ca salariatul să fie obligat sau scutit de achitarea contravalorii cursului. Prin sentinţa civilă nr. 902 din 5 iunie 2006, Tribunalul Călăraşi a admis acţiunea reclamantei SC E.E.D. SA în contradictoriu cu pârâtul P.R. şi l-a obligat pe pârât la plata către reclamantă a sumei de 3681,86 lei cu titlu de cheltuieli de şcolarizare, reţinând că salariatul a beneficiat de un curs de formare profesională mai mic de 60 de zile, pentru care a semnat actul adiţional, fiind ţinut să răspundă în virtutea răspunderii patrimoniale în cazul în care nu respectă acest contract, care este legea părţilor.

Prin decizia civilă nr. 3401 din 15 noiembrie 2006, pronunţată de către Curtea de Apel Bucureşti, s-a menţinut această hotărâre, reţinându-se că interpretarea pe care instanţa de fond a dat-o dispoziţiilor art. 195 C.muncii este corectă.

S-a arătat de către instanţa de recurs că în sarcina părţilor incumbă obligaţia legală de a încheia un act adiţional, în condiţiile art. 195 alin. (1) C.muncii, atunci când cursul de pregătire profesională are o durată de peste 60 de zile şi afectează mai mult de 25% din perioada zilnică de activitate a angajatului.

Per a contrario, în cazul în care aceste condiţii nu sunt îndeplinite cumulativ, nu există obligaţia legală a încheierii unui act adiţional care să stipuleze plata cheltuielilor de şcolarizare în cazul nerespectării termenului de 3 ani lucraţi la acelaşi angajator.

S-a susţinut că, în lipsa unei obligaţii legale, este valabilă şi îşi produce efecte juridice o obligaţie convenţională.

Astfel, s-a arătat că legea nu interzice încheierea unor convenţii ce decurg din raporturile juridice de muncă derulate între părţi, prin care acestea stabilesc drepturi şi obligaţii reciproce.

S-a învederat că o astfel de convenție este și contractul încheiat între părți prin care recurentul pârât s-a obligat să achite cheltuielile de școlarizare în cazul în care nu își menține statutul de salariat al reclamantei pentru o perioadă de 3 ani, contract ce reprezintă, așa cum a arătat și instanța de fond, legea părților.

În privința criticii formulate de recurentul pârât referitoare la faptul că termenul de 3 ani este mult prea împovărător, Curtea a reținut că acesta nu a creat cadrul procesual necesar analizării valabilității acestui contract și nu a învestit instanța cu soluționarea acestei excepții de neexecutare a contractului.

În ceea ce privește instituția răspunderii patrimoniale, Curtea a apreciat că aceasta reprezintă o formă specială de răspundere contractuală, iar prejudiciul cauzat angajatorului a fost evaluat anticipat la semnarea actului adițional, care a definit și obligația a cărei nerespectare atrage incidența acestuia (*C.A. București, dec. civ. nr. 3401/2006, în R.R.D.M. nr. 6/2008, p. 151-152*).

5. Curs de formare profesională online. Lipsa răspunderii patrimoniale. S-a apreciat că participarea pârâtei la acest curs nu a implicat scoaterea sa din activitatea de la locul de muncă. Astfel, reclamanta nu a realizat dovada că, în speța dedusă judecății cursul la care a participat pârâta, desfășurat on-line, se circumscrie noțiunii de formare profesională în sensul dispozițiilor art. 188-189 C.muncii și dispozițiilor O.G. nr. 129/2000 privind formarea profesională, întrucât nu a fost organizat de un furnizor de servicii de formare profesională autorizată.

Or, dispozițiile art. 195 C.muncii – consideră tribunalul – ce reglementează un caz special al răspunderii patrimoniale a salariatului pentru prejudiciul cauzat angajatorului, prevăd condițiile în care salariații care au beneficiat de un curs de formare profesională pot fi obligați să restituie cheltuielile efectuate de angajator cu această formare profesională, respectiv cursul să fie mai mare de 60 de zile, iar participarea la curs să fi presupus scoaterea din activitate a salariatului mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru.

Alineatul (1) al art. 195 C.muncii conține o normă prohibitivă, prin aceea că interzice salariatului care a beneficiat de un curs de pregătire profesională în condițiile legii să aibă inițiativa încetării contractului de muncă o perioadă de 3 ani. Această normă prohibitivă nu este una absolută, impunându-se a fi coroborată cu prevederile alin. (3) al aceluiași articol, care instituie sancțiunea pentru nerespectarea interdicției sus-menționate și anume, suportarea de către angajat a tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă. Astfel, se constată că pentru nerespectarea obligațiilor asumate prin actul adițional, salariatul suportă consecințele prevăzute la acel contract cu care a fost de acord înainte de începerea cursului sau a stagiului

de formare profesională. Or, în speța dedusă judecății – cum legal a statuat prima instanță – nu sunt întrunite condițiile impuse de art. 195 C.muncii, ce instituie un caz special de răspundere patrimonială, întrucât participarea la cursul Universității Delaware s-a realizat pe internet, nu a depășit 60 de zile și nu a presupus dislocarea pârâtei de la locul de muncă, cursul desfășurându-se în timpul programului de muncă.

De altfel, normele ce reglementează răspunderea patrimonială a salariatului sunt norme legale imperative, astfel că nu pot fi modificate prin clauze derogatorii de la lege, respectiv prin clauze ale contractului individual de muncă.

Nu pot fi reținute însă apărările recurentei în sensul că în situația cursurilor de formare profesională pe o perioadă mai mică de 60 de zile, angajatorul și salariatul ar putea conveni asupra unor obligații de această natură conform dispozițiilor art. 969 C.civ. care consacră principiul libertății actelor juridice civile, în caz contrar prevederile art. 193 alin. (2) ar fi lipsite de conținut și nu și-ar mai produce niciodată efectele.

Dimpotrivă, alin. (2) al art. 193 C.muncii, după modificarea sa prin O.U.G. nr. 65/2005, adaugă pentru părți posibilitatea ca prin act adițional - așadar cu obligații contractuale, să stabilească îndatoririle salariatului față de angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională. Astfel de îndatoriri ale salariatului trebuie să se încadreze însă în prevederile exprese ale art. 195 C.muncii, rămas în vigoare nemodificat, deci modalitatea de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, inclusiv obligațiile contractuale a angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională pot fi stabilite prin acordul părților, dar în condițiile imperativ impuse de art. 196 C.muncii, ceea ce în speță nu s-a realizat.

Cum în cauză nu sunt întrunite condițiile prevăzute de art. 195 C.muncii, legal a constatat tribunalul că nu poate fi angajată răspunderea patrimonială a salariatului (*C.A. București, secț. a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 5011/R din 11 decembrie 2008, în R.R.D.M. nr. 1/2009, p. 162-165*).

Art. 196. [Pregătirea profesională din inițiativa salariatului]

(1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea

solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii. Curs universitar, Ed. All Beck, București, 2005, p. 234 și urm.; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 177 și urm.; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 3-a, Ed. Universul Juridic, București, 2009, p. 253; *Al. Țiclea*, Codul muncii. Comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență, vol. II, Ed. Universul Juridic, București, 2008, p. 215 și urm.; *Al. Țiclea*, Formarea profesională, în R.R.D.M. nr. 2/2005, p. 39.

Comentariu

Salariații pot urma, la inițiativa lor, **programe de formare profesională** cu scoatere din activitate. În acest scop, salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională, cu sau fără plată. 1

Atunci când salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților și va decide în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Opinia sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților are caracter consultativ. Totuși, Codul muncii nu prevede nicio sancțiune pentru nerespectarea acestei obligații la luarea deciziei cu privire la solicitarea salariatului privind participarea la o formă de pregătire profesională din inițiativa sa. 2

Articolul 196 alin. (2) C.muncii stabilește regula potrivit căreia angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta. Angajatorul are libertate deplină în luarea deciziei în situația în care inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate aparține salariatului. 3

Totuși, Codul muncii cuprinde și anumite prevederi cu caracter de excepție, astfel: 4

– în cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul, conform art. 152 C.muncii, la un concediu pentru formare profesională, **plătit** de angajator, de până la 10 zile

lucrătoare sau de până la 80 de ore. Perioada în care salariatul beneficiază de acest concediu plătit se stabileşte de comun acord cu angajatorul;

– salariatul poate solicita concediu **fără plată** pentru formare profesională pe perioada formării profesionale pe care acesta o urmează din iniţiativa sa, potrivit art. 150 C.muncii. Dacă salariatul solicită concediu fără plată, angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului sau, după caz, cu acordul reprezentanţilor salariaţilor şi numai dacă absenţa salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii.

5 Având în vedere faptul că art. 193 alin. (2) C. muncii nu face nicio distincţie între formarea profesională la iniţiativa angajatorului şi formarea profesională la iniţiativa salariatului, în toate cazurile părţile pot stabili prin acte adiţionale la contractul de muncă modalitatea concretă de formare profesională, drepturile şi obligaţiile părţilor, durata formării profesionale, precum şi orice alte aspecte legate de formarea profesională.

Art. 197.
[Avantaje în natură pentru salariaţi]

Salariaţii care au încheiat un act adiţional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă şi alte avantaje în natură pentru formarea profesională.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii. Curs universitar, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005, p. 235; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 3-a, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2009, p. 253; *Al. Ţiclea*, Codul muncii. Comentat şi adnotat cu legislaţie, doctrină şi jurisprudenţă, vol. II, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2008, p. 216; *Al. Ţiclea*, Formarea profesională, în R.R.D.M. nr. 2/2005, p. 40.

Comentariu

1 Deşi art. 197 C.muncii se referă la „salariul corespunzător locului de muncă", drepturile salariale la care este îndreptăţit salariatul care participă la un program de formare profesională sunt reglementate de art. 194 alin. (2) şi (3) C.muncii. Astfel:

- dacă formarea profesională nu presupune scoaterea din activitate a salariatului sau salariatul este scos parţial din activitate, el este îndreptăţit la **plata drepturilor salariale**, în conformitate cu art. 194 alin. (2) C.muncii;

- dacă formarea profesională presupune scoaterea totală din activitate a salariatului, acesta are dreptul la **plata unei indemnizații**, conform dispozițiilor art. 194 alin. (3) C.muncii.

Pe de altă parte, conform art. 194 alin. (1) C.muncii, salariatul beneficiază 2
de aceste drepturi numai în cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, într-o astfel de situație toate cheltuielile ocazionate de această participare fiind suportate de către angajator.

În plus, conform art. 196 C.muncii, în situația în care salariatul este cel care 3
are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul este cel care decide dacă va suporta, în totalitate sau în parte, costul ocazionat de aceasta.

În consecință, potrivit regulii de interpretare sistematică a dispozițiilor 4
Codului muncii referitoare la drepturile bănești la care este îndreptățit salariatul care participă la o formă de pregătire profesională, salariatul beneficiază de salariul corespunzător locului de muncă numai dacă participarea la formarea profesională nu presupune scoaterea din activitate a salariatului sau dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depășește 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru.

Totuși, și în celelalte cazuri se poate stabili prin actul adițional la contractul 5
de muncă faptul că salariatul va beneficia de alte avantaje în natură pentru formarea profesională.

Toate aceste drepturi acordate de angajator salariatului intră în sfera noțiunii 6
de **cheltuieli ocazionate de formarea profesională.**

Capitolul II. Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator

Art. 198. **[Contractele speciale de formare profesională]**

Sunt considerate contracte speciale de formare profesională contractul de calificare profesională și contractul de adaptare profesională.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii. Curs universitar, Ed. All Beck, București, 2005, p. 236 și urm.; *V. Popa*, Contracte de muncă speciale: contractul de ucenicie și contractul de formare profesională. Reglementări din dreptul român, italian și

spaniol. Analiză comparativă, în R.D.C. nr. 10/2003, p. 36 şi urm.; *I.T. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 178; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 3-a, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2009, p. 257 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Codul muncii. Comentat şi adnotat cu legislaţie, doctrină şi jurisprudenţă, vol. II, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2008, p. 217 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Formarea profesională, în R.R.D.M. nr. 2/2005, p. 41 şi urm.; *O. Ţinca*, Contractele speciale de formare profesională organizată de angajator, în Dreptul nr. 3/2004, p. 124 şi urm.

Comentariu

1 Unul dintre drepturile principale ale salariaţilor enumerate de art. 39 C.muncii este dreptul la acces la formarea profesională. Angajatorii au obligaţia corelativă de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toţi salariaţii.

Printre obiectivele principale ale formării profesionale a salariaţilor, art. 188 C.muncii indică expres adaptarea salariaţilor la cerinţele postului sau ale locului de muncă şi, respectiv, obţinerea unei calificări profesionale, iar potrivit art. 189 formarea profesională se poate realiza prin participarea la cursuri organizate de angajator, stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă, precum şi prin alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat.

2 Având în vedere aceste obiective şi forme ale formării profesionale, Codul muncii reglementează două **contracte de formare profesională organizată de angajator**: contractul de calificare profesională şi contractul de adaptare profesională.

Art. 199. [Contractul de calificare profesională]

(1) Contractul de calificare profesională este cel în baza căruia salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale.

(2) Pot încheia contracte de calificare profesională salariaţii cu vârsta minimă de 16 ani împliniţi, care nu au dobândit o calificare sau au dobândit o calificare ce nu le permite menţinerea locului de muncă la acel angajator.

(3) Contractul de calificare profesională se încheie pentru o durată cuprinsă între 6 luni şi 2 ani.

BCU IAŞI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii. Curs universitar, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005, p. 236 şi urm.; *V. Popa*, Contracte de muncă speciale: contractul de ucenicie şi contractul de formare profesională. Reglementări din dreptul român, italian şi spaniol. Analiză comparativă, în R.D.C. nr. 10/2003, p. 36 şi urm.; *I.T. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 178; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 3-a, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2009, p. 258; *Al. Ţiclea*, Codul muncii. Comentat şi adnotat cu legislaţie, doctrină şi jurisprudenţă, vol. II, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2008, p. 217 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Formarea profesională, în R.R.D.M. nr. 2/2005, p. 41 şi urm.; *O. Ţinca*, Contractele speciale de formare profesională organizată de angajator, în Dreptul nr. 3/2004, p. 128 şi urm.

Comentariu

Sumar

§1. Natură juridică 141
§2. Încheierea contractului de calificare profesională. Condiţii 142
§3. Durata contractului de calificare profesională 142
§4. Conţinutul contractului de calificare profesională 143
§5. Încetarea contractului de calificare profesională 143

§1. Natură juridică

Contractul de calificare profesională nu este un contract de muncă, ci 1
un contract distinct, de formare profesională, aşa cum este calificat expres de prevederile Codului muncii.

Astfel, obiectul acestui contract este distinct de obiectul contractului de muncă şi constă în asigurarea de către angajator a cursurilor de formare profesională pentru dobândirea unei calificări profesionale şi participarea salariatului la aceste cursuri, în timp ce obiectul unui contract de muncă îl reprezintă, în principal, prestarea muncii de către salariat şi plata salariului de către angajator.

Din cerinţa legală potrivit căreia salariatul este cel care se obligă în baza contractului de calificare profesională să urmeze cursurile organizate de angajator nu rezultă natura juridică de contract de muncă a contractului de calificare profesională. Această prevedere legală impune numai o condiţie de încheiere a contractului de calificare profesională, ceea ce determină caracterul acestuia de a fi accesoriu al contractului individual de muncă.

§2. Încheierea contractului de calificare profesională. Condiții

2 Persoana care urmează a participa la cursurile de formare profesională trebuie să îndeplinească următoarele **condiții**:

a) să fie salariat – persoanele fizice care nu sunt salariați ai angajatorului respectiv care organizează cursurile de formare profesională nu pot încheia contracte de calificare profesională și nu pot participa la astfel de cursuri;

b) să fi împlinit vârsta de 16 ani – prin urmare, salariații cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani nu pot încheia contracte de calificare profesională;

c) să nu aibă o calificare sau, deși a dobândit o calificare, aceasta să nu îi permită menținerea locului de muncă la angajator – rezultă că pot încheia un contract de calificare profesională persoanele fizice care până în momentul încheierii acestui contract nu au dobândit prin studii o calificare (o profesie sau o meserie), precum și persoanele care au dobândit deja o calificare, însă în cazul acestor persoane contractul se poate încheia numai dacă este nevoie să-și schimbe calificarea pentru a-și menține calitatea de salariat la angajatorul respectiv.

3 **Angajatorul** trebuie să îndeplinească, la rândul său, următoarele **condiții**:

a) să fie angajatorul salariatului care participă la cursuri;

b) să fie autorizat de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei și de Ministerul Educației și Cercetării pentru a încheia contracte de calificare profesională.

Având în vedere condițiile de încheiere a contractului de calificare profesională prevăzute de lege, acest contract poate fi încheiat la momentul încheierii contractului de muncă sau oricând pe parcursul executării acestuia.

§3. Durata contractului de calificare profesională

4 Contractul de calificare profesională este un contract pe **durată determinată**, care se încheie pentru o perioadă cuprinsă între 6 luni și 2 ani.

Legea prevede atât un maxim al duratei contractului, cât și un minim al acesteia. Dacă sunt îndeplinite condițiile prevăzute de lege pentru încheierea unui astfel de contract și se poate dovedi intenția părților de a încheia un astfel de contract, însă perioada pentru care a fost încheiat este mai mică de 6 luni sau mai mare de 2 ani, având în vedere că în dreptul român regula o constituie nulitatea parțială, partea interesată poate solicita instanței judecătorești competente (instanța competentă să judece conflicte de muncă) constatarea nulității clauzei privind durata contractului, iar în cazul constatării nulității se aplică prevederile Codului muncii, respectiv 6 luni în prima situație și 2 ani în cea de-a doua situație.

Având în vedere că nu există dispoziții legale exprese, nimic nu oprește 5
părțile să prelungească un contract de calificare profesională de mai multe ori, însă cu condiția ca durata totală să respecte maximul de 2 ani prevăzut de lege. Pe de altă parte, nimic nu oprește părțile să încheie un alt contract de calificare profesională după încetarea unui contract de calificare profesională anterior, însă într-o astfel de situație trebuie îndeplinită condiția ca, deși salariatul a dobândit o calificare, aceasta să nu îi permită menținerea locului de muncă la angajator.

§4. Conținutul contractului de calificare profesională

Deși legea nu cuprinde prevederi exprese decât cu privire la obligația 6
salariatului de a participa la cursurile de formare organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale și cu privire la durata contractului, părțile pot include în contract clauze privind organizarea participării salariatului la astfel de cursuri și drepturile și obligațiile ce revin părților în baza unui astfel de contract.

De asemenea, regulile generale privind participarea la cursuri sau stagii de formare profesională la inițiativa angajatorului sunt aplicabile: de exemplu, angajatorul este cel care suportă cheltuielile ocazionate de participarea salariatului la formarea profesională respectivă – art. 194 alin. (1) C.muncii –, părțile pot conveni reguli privind obligația salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile pentru o anumită perioadă de la data absolvirii cursurilor – art. 195 alin. (2) C.muncii – etc.

§5. Încetarea contractului de calificare profesională

Fiind un **accesoriu al contractului de muncă**, contractul de calificare 7
profesională încetează la data încetării contractului de muncă al salariatului respectiv, indiferent de modalitatea sau cauza încetării.

Pe de altă parte, nefiind un contract de muncă, contractul de calificare profesională poate înceta și în alte situații, conform voinței părților exprimate în cuprinsul clauzelor acestuia.

Este discutabil dacă un astfel de contract poate înceta prin denunțare 8
unilaterală de către angajator, angajatorul fiind cel care se obligă să asigure participarea salariatului la cursuri de formare profesională pentru dobândirea unei calificări profesionale, în special în cazul în care de dobândirea acestei calificări profesionale depinde menținerea calității de salariat la angajatorul respectiv, legalitatea unei denunțări unilaterale din partea angajatorului urmând a fi analizată din perspectiva abuzului de drept.

Art. 200. [Autorizarea angajatorilor pentru încheierea contractelor de calificare profesională]

(1) Pot încheia contracte de calificare profesională numai angajatorii autorizați în acest sens de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și de Ministerul Educației și Cercetării.

(2) Procedura de autorizare, precum și modul de atestare a calificării profesionale se stabilesc prin lege specială.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii. Curs universitar, Ed. All Beck, București, 2005, p. 236; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 178; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 3-a, Ed. Universul Juridic, București, 2009, p. 258; *Al. Țiclea*, Codul muncii. Comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență, vol. II, Ed. Universul Juridic, București, 2008, p. 218 și urm.; *Al. Țiclea*, Formarea profesională, în R.R.D.M. nr. 2/2005, p. 42.

Comentariu

1 O condiție esențială pe care trebuie să o îndeplinească angajatorul pentru încheierea valabilă a contractului de calificare profesională este să fie autorizat în acest sens de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și de Ministerul Educației și Cercetării. În concret, angajatorul trebuie să fie autorizat să organizeze cursuri de calificare.

2 **Procedura autorizării** este reglementată prin Ordinul nr. 353/5.202/2003 al Ministrului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei și Ministrului Educației, Cercetării și Tineretului de aprobare a Metodologiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților, modificat prin Ordinul nr. 80/3.328/2005.

Potrivit acestei metodologii, autorizarea furnizorilor de formare profesională se face pe baza criteriilor de evaluare prevăzute în cuprinsul metodologiei, pentru o perioadă de 4 ani, pentru fiecare dintre calificările, ocupațiile, grupările de competențe pentru care furnizorii de formare profesională organizează programe de formare profesională.

3 **Durata minimă a programului de formare profesională**, exprimată în ore de pregătire, pentru pregătirea teoretică și practică, pentru care se eliberează certificat de calificare profesională, pe niveluri de calificare, este de:

a) 360 de ore pentru nivelul 1 de calificare;

b) 720 de ore pentru nivelul 2 de calificare;

c) 1.080 de ore pentru nivelul 3 de calificare.

Timpul alocat programului de formare profesională va fi corelat cu scopul, obiectivele, conținuturile și strategiile de realizare.

Art. 201. [Contractul de adaptare profesională]

(1) Contractul de adaptare profesională se încheie în vederea adaptării salariaților debutanți la o funcție nouă, la un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou.

(2) Contractul de adaptare profesională se încheie o dată cu încheierea contractului individual de muncă sau, după caz, la debutul salariatului în funcția nouă, la locul de muncă nou sau în colectivul nou, în condițiile legii.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii. Curs universitar, Ed. All Beck, București, 2005, p. 237; *V. Popa*, Contracte de muncă speciale: contractul de ucenicie și contractul de formare profesională. Reglementări din dreptul român, italian și spaniol. Analiză comparativă, în R.D.C nr. 10/2003, p. 36 și urm.; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 178; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 3-a, Ed. Universul Juridic, București, 2009, p. 258 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii. Comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență, vol. II, Ed. Universul Juridic, București, 2008, p. 230 și urm.; *Al. Țiclea*, Formarea profesională, în R.R.D.M. nr. 2/2005, p. 42 și urm.; *O. Ținca*, Contractele speciale de formare profesională organizată de angajator, în Dreptul nr. 3/2004, p. 128 și urm.

Comentariu

Sumar

§1. Natură juridică 145
§2. Încheierea contractului de adaptare profesională. Condiții 146
§3. Conținutul contractului de adaptare profesională 146
§4. Încetarea contractului de adaptare profesională 147

§1. Natură juridică

Contractul de adaptare profesională are o natură juridică distinctă. Nu este un contract de muncă, ci un contract de formare profesională, așa cum este calificat expres de prevederile Codului muncii. 1

Astfel, obiectul acestui contract nu îl reprezintă prestarea muncii de către salariat și plata salariului de către angajator, ci asigurarea de către angajator

BCU IASI CENTRU UNIVERSITAR LIBRARY

a formării profesionale necesare (informarea, îndrumarea salariatului prin intermediul formatorului) şi, respectiv, obligaţia salariatului de a-şi însuşi îndrumările primite, în vederea adaptării salariatului debutant într-o funcţie, într-un loc de muncă sau în cadrul unui colectiv ori într-o funcţie nouă, într-un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou, la acelaşi angajator, la funcţia, locul de muncă sau colectivul respectiv.

2 Potrivit Codului muncii, contractul de adaptare profesională are în vedere adaptarea salariaţilor debutanţi, însă din această prevedere legală nu rezultă natura juridică de contract de muncă a contractului de adaptare profesională. Această prevedere legală impune numai o condiţie de încheiere a contractului de adaptare profesională, respectiv calitatea de salariat şi angajator a părţilor contractuale, ceea ce determină caracterul acestuia de a fi accesoriu al contractului individual de muncă.

§2. Încheierea contractului de adaptare profesională. Condiţii

3 Pentru încheierea contractului de adaptare profesională, legea prevede condiţia ca salariatul să debuteze într-o funcţie nouă, într-un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou. Această situaţie poate avea loc fie la încheierea contractului de muncă, fie la modificarea acestuia dacă salariatul respectiv debutează într-o funcţie nouă, într-un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou, la acelaşi angajator.

O altă condiţie care rezultă implicit din dispoziţiile Codului muncii este ca acest contract să se încheie între salariat şi angajatorul său.

Legea nu impune salariatului condiţia unei anumite vârste minime şi nici angajatorului să fie autorizat de Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale şi de Ministerul Educaţiei şi Cercetării.

§3. Conţinutul contractului de adaptare profesională

4 Deşi legea nu cuprinde prevederi exprese decât cu privire la scopul încheierii acestui contract, la durata acestuia şi la posibilitatea evaluării salariatului la expirarea termenului contractului, părţile pot include în contract clauze privind organizarea formării profesionale a salariatului pe durata contractului şi drepturile şi obligaţiile ce revin părţilor în baza unui astfel de contract.

De asemenea, regulile generale privind participarea la cursuri sau stagii de formare profesională la iniţiativa angajatorului sunt aplicabile.

§4. Încetarea contractului de adaptare profesională

Fiind un **accesoriu al contractului de muncă**, contractul de adaptare profesională încetează la data încetării contractului de muncă al salariatului respectiv, indiferent de modalitatea sau cauza încetării. 5

Pe de altă parte, nefiind un contract de muncă, contractul de adaptare profesională poate înceta şi în alte situaţii, conform voinţei părţilor exprimate în cuprinsul clauzelor acestuia.

Este discutabil dacă un astfel de contract poate înceta prin denunţare unilaterală de către angajator, angajatorul fiind cel care se obligă să asigure formarea profesională necesară (informarea, îndrumarea salariatului prin intermediul formatorului), în vederea adaptării salariatului debutant la funcţia, locul de muncă sau colectivul respectiv, în special având în vedere faptul că în funcţie de adaptarea salariatului se poate stabili dacă acesta corespunde profesional locului de muncă respectiv. În consecinţă, legalitatea unei denunţări unilaterale din partea angajatorului va fi analizată din perspectiva abuzului de drept. 6

Art. 202. [Durata contractului de adaptare profesională]

(1) Contractul de adaptare profesională este un contract încheiat pe durată determinată, ce nu poate fi mai mare de un an.

(2) La expirarea termenului contractului de adaptare profesională salariatul poate fi supus unei evaluări în vederea stabilirii măsurii în care acesta poate face faţă funcţiei noi, locului de muncă nou sau colectivului nou în care urmează să presteze munca.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii. Curs universitar, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005, p. 237; *V. Popa*, Contracte de muncă speciale: contractul de ucenicie şi contractul de formare profesională. Reglementări din dreptul român, italian şi spaniol. Analiză comparativă, în R.D.C. nr. 10/2003, p. 36 şi urm.; *I.T. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 178; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 3-a, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2009, p. 258 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Codul muncii. Comentat şi adnotat cu legislaţie, doctrină şi jurisprudenţă, vol. II, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2008, p. 231 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Formarea profesională, în R.R.D.M. nr. 2/2005, p. 42; *O. Ţinca*, Contractele speciale de formare profesională organizată de angajator, în Dreptul nr. 3/2004, p. 129 şi urm.

Comentariu

Sumar

§1. Durata contractului de adaptare profesională 148
§2. Evaluarea salariatului la expirarea termenului contractului 148
§3. Contractul de adaptare profesională şi perioada de probă 149

§1. Durata contractului de adaptare profesională

1 Contractul de adaptare profesională este un contract pe **durată determinată**, care se încheie pentru o perioadă de maxim 1 an.

2 Dacă sunt îndeplinite condiţiile prevăzute de lege pentru încheierea unui contract de adaptare profesională şi se poate dovedi intenţia părţilor de a încheia un astfel de contract, însă perioada pentru care a fost încheiat este mai mare de 1 an, având în vedere că în dreptul român regula o constituie nulitatea parţială, partea interesată poate solicita instanţei judecătoreşti competente să judece conflicte de muncă constatarea nulităţii clauzei privind durata contractului, iar în cazul constatării nulităţii se aplică prevederile Codului muncii, respectiv o durată a contractului de adaptare profesională de 1 an.

Având în vedere că nu există dispoziţii legale exprese, nimic nu opreşte părţile să prelungească un contract de adaptare profesională de mai multe ori, însă cu condiţia ca durata totală să respecte maximul de 1 an prevăzut de lege.

§2. Evaluarea salariatului la expirarea termenului contractului

3 Potrivit dispoziţiilor alin. (2), la expirarea termenului contractului de adaptare profesională salariatul poate fi supus unei **evaluări** în vederea stabilirii măsurii în care acesta poate face faţă funcţiei noi, locului de muncă nou sau colectivului nou în care urmează să presteze munca.

Dacă, deşi a urmat stagiul de formare profesională în vederea adaptării, în urma evaluării rezultă că salariatul nu face faţă funcţiei noi, locului de muncă nou sau colectivului nou în care urmează să presteze munca şi, din acest motiv, având în vedere atribuţiile din fişa postului, precum şi cunoştinţele, competenţele, abilităţile şi calităţile necesare pentru îndeplinirea atribuţiilor respective, salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, acesta poate fi concediat pe motivul necorespunderii profesionale [art. 61 lit. d) C.muncii], însă cu respectarea tuturor cerinţelor procedurale prevăzute de lege.

4 O evaluare anterioară expirării termenului contractului nu se justifică şi ar putea fi considerată drept abuzivă, având în vedere că prin stabilirea duratei

contractului de adaptare profesională părțile au estimat, de comun acord, perioada necesară pentru adaptarea salariatului.

§3. Contractul de adaptare profesională și perioada de probă

Contractul de adaptare profesională nu poate fi confundat cu **perioada de probă**. Astfel: 5

a) scopul lor este diferit – în timp ce contractul de adaptare profesională se încheie în vederea adaptării salariatului debutant într-o funcție, într-un loc de muncă sau în cadrul unui colectiv ori într-o funcție nouă, într-un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou, la același angajator, la funcția, locul de muncă sau colectivul respectiv, perioada de probă reprezintă o clauză în contractul individual de muncă ce are drept scop și dă dreptul angajatorului la verificarea aptitudinilor profesionale și personale ale salariatului în cauză;

b) durata maximă pentru care se pot încheia este diferită – în timp ce contractul de adaptare profesională se poate încheia pe o perioadă de maxim 1 an, durata maximă a perioadei de probă poate fi, după caz, între 30 de zile (în cazul angajării salariaților pe funcții de execuție) și 6 luni (în cazul angajării absolvenților la debutul lor în profesie);

c) efectele cu privire la continuarea sau încetarea contractului de muncă pe care le-ar putea determina contractul de adaptare profesională și, respectiv, perioada de probă, sunt diferite – pe de o parte, la expirarea termenului contractului de adaptare profesională salariatul poate fi supus unei evaluări în vederea stabilirii măsurii în care acesta poate face față funcției noi, locului de muncă nou sau colectivului nou în care urmează să presteze munca, iar dacă, în urma acestei evaluări, rezultă că salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, el poate fi concediat pentru necorespundere profesională. Așa cum am menționat, o evaluare anterioară expirării termenului contractului ar putea fi considerată drept abuzivă. Pe de altă parte, potrivit art. 31 alin. (4[1]) C.muncii, oricând pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul de muncă poate înceta numai printr-o notificare scrisă la inițiativa oricăreia dintre părți.

Deosebirile dintre contractul de adaptare profesională și perioada de probă **nu** 6
exclud de principiu coexistența acestora (încheierea unui contract de adaptare profesională la angajare sau la trecerea pe o funcție nouă ori într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare, periculoase, în același timp cu includerea în contractul de muncă a unei perioade de probă). Totuși, concedierea salariatului aflat în perioadă de probă în temeiul art. 31 alin. (4[1]) C.muncii, numai printr-o notificare scrisă, poate fi considerată abuzivă, în condițiile în care angajatorul și-a

asumat obligația asigurării formării profesionale necesare în vederea adaptării salariatului la funcția, locul de muncă sau colectivul respectiv.

Art. 203. [Noțiunea de formator]

(1) Formarea profesională la nivelul angajatorului prin intermediul contractelor speciale se face de către un formator.

(2) Formatorul este numit de angajator dintre salariații calificați, cu o experiență profesională de cel puțin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze formarea profesională.

(3) Un formator poate asigura formarea, în același timp, pentru cel mult 3 salariați.

(4) Exercitarea activității de formare profesională se include în programul normal de lucru al formatorului.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii. Curs universitar, Ed. All Beck, București, 2005, p. 237; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 178; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a III-a, Ed. Universul Juridic, București, 2009, p. 259; *Al. Țiclea*, Codul muncii. Comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență, vol. II, Ed. Universul Juridic, București, 2008, p. 232; *Al. Țiclea*, Formarea profesională, în R.R.D.M. nr. 2/2005, p. 43.

Comentariu

Sumar

§1. Formatorul – noțiune, condiții 150
§2. Activitatea de formare profesională 151

§1. Formatorul – noțiune, condiții

1 **Formatorul** este persoana fizică prin care angajatorul asigură formarea profesională a salariatului în baza contractului de calificare profesională și a contractului de adaptare profesională.

2 Pentru ca persoana fizică respectivă să dobândească calitatea de formator, trebuie să fie îndeplinite următoarele **condiții**:

a) să fie salariat al angajatorului salariatului care beneficiază de formarea profesională;

b) să fie calificat şi să aibă o experienţă profesională de cel puţin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze formarea profesională, respectiv cursurile de calificare profesională sau, după caz, adaptarea profesională;

c) să fie de acord cu modificarea contractului său de muncă, respectiv a fişei postului, în sensul dobândirii atribuţiilor de formator pentru asigurarea formării profesionale a salariatului/salariaţilor respectiv/respectivi – deşi legea prevede că formatorul este numit, din moment ce acesta dobândeşte atribuţii specifice, modificarea felului muncii sale prin adăugarea unor atribuţii de formare profesională a altor salariaţi nu poate avea loc fără acordul său.

§2. Activitatea de formare profesională

În ceea ce priveşte activitatea sa în calitate de formator, legea stabileşte 3
un număr maxim de salariaţi pentru care formatorul poate asigura formarea profesională în acelaşi timp, însă nu distinge între ei după tipul de formare profesională care li se asigură. Astfel, formatorul poate asigura formarea profesională atât în baza unor contracte de calificare profesională (cursuri de calificare), cât şi în baza unor contracte de adaptare profesională (informaţii, îndrumări, supraveghere, în vederea adaptării salariatului).

Exercitarea activităţii de formare profesională face parte din **atribuţiile** 4
de serviciu ale salariatului care are calitatea de formator. În consecinţă, având în vedere dispoziţiile legale referitoare la durata normală a timpului de lucru, exercitarea activităţilor care corespund atribuţiilor de formator se include în programul normal de lucru al formatorului. Orice astfel de activitate desfăşurată cu depăşirea duratei normale a timpului de lucru reprezintă muncă suplimentară, iar formatorul are dreptul la compensarea acesteia, potrivit legii.

Art. 204.
[Atribuţiile formatorului]

(1) Formatorul are obligaţia de a primi, de a ajuta, de a informa şi de a îndruma salariatul pe durata contractului special de formare profesională şi de a supraveghea îndeplinirea atribuţiilor de serviciu corespunzătoare postului ocupat de salariatul în formare.

(2) Formatorul asigură cooperarea cu alte organisme de formare şi participă la evaluarea salariatului care a beneficiat de formare profesională.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii. Curs universitar, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005, p. 237; *I.T. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 178; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 3-a, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2009, p. 259; *Al. Ţiclea*, Codul muncii. Comentat şi adnotat cu legislaţie, doctrină şi jurisprudenţă, vol. II, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2008, p. 232 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Formarea profesională, în R.R.D.M. nr. 2/2005, p. 43.

Comentariu

1 Formatorului îi revin următoarele **obligaţii principale**:

a) să primească, să ajute, să informeze şi să îndrume salariatul pe durata contractului special de formare profesională;

b) să supravegheze îndeplinirea de către salariatul în formare a atribuţiilor de serviciu corespunzătoare postului ocupat de acesta;

c) să asigure cooperarea cu alte organisme de formare;

d) să participe la evaluarea salariatului care a beneficiat de formare profesională.

În fişa postului formatorului pot fi incluse şi alte obligaţii referitoare la organizarea formării profesionale în baza contractului de calificare profesională sau a contractului de adaptare profesională.

2 Dacă vreuna dintre obligaţiile menţionate mai sus nu sunt prevăzute expres în fişa postului, aceste obligaţii revin formatorului în temeiul legii, dacă salariatul respectiv a fost numit formator şi a fost de acord să dobândească această calitate şi să dobândească, pe lângă atribuţiile sale corespunzătoare funcţiei ocupate, şi atribuţiile specifice calităţii de formator.

Capitolul III. Contractul de ucenicie la locul de muncă

Art. 205.
[Contractul de ucenicie]

(1) Ucenicia la locul de muncă se organizează în baza contractului de ucenicie.

(2) Contractul de ucenicie la locul de muncă este contractul individual de muncă de tip particular, în temeiul căruia:

a) angajatorul persoană juridică sau persoană fizică se obligă ca, în afara plăţii unui salariu, să asigure formarea profesională a ucenicului într-o meserie potrivit domeniului său de activitate;

b) ucenicul se obligă să se formeze profesional şi să muncească în subordinea angajatorului respectiv.

(3) Contractul de ucenicie la locul de muncă se încheie pe durată determinată.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii. Curs universitar, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005, p. 238 şi urm.; *A.G. Meseşan*, Contractul de ucenicie la locul de muncă – trăsături caracteristice, în P.R. nr. 3/2007, p. 239 şi urm.; *M.M. Moceanu*, Noul Cod al muncii. Tipuri de contracte de muncă, în R.M. nr. 1/2004, p. 49; *V. Popa*, Contracte de muncă speciale: contractul de ucenicie şi contractul de formare profesională. Reglementări din dreptul român, italian şi spaniol. Analiză comparativă, în R.D.C nr. 10/2003, p. 33 şi urm.; *I.T. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 427 şi urm.; *I.T. Ştefănescu*, Contractul de ucenicie la locul de muncă, în R.D.C. nr. 7-8/2006, p. 23 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 3-a, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2009, p. 260 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Codul muncii. Comentat şi adnotat cu legislaţie, doctrină şi jurisprudenţă, vol. II, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2008, p. 233 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Formarea profesională, în R.R.D.M. nr. 2/2005, p. 43 şi urm.; *O. Ţinca*, Comentarii referitoare la reglementarea contractului de ucenicie, în Dreptul nr. 9/2006, p. 48 şi urm.; *O. Ţinca*, Contractul de ucenicie în dreptul comparat şi dreptul comunitar, în R.R.D.M. nr. 2/2003, p. 51 şi urm.; *D. Ţop*, Posibilitatea persoanelor fizice care desfăşoară activităţi economice în mod independent de a încheia contracte de ucenicie la locul de muncă, în R.D.C. nr. 7-8/2006, p. 87; *D. Ţop*, Unele consideraţii teoretice privind contractul de ucenicie la locul de muncă, în P.R. nr. 5/2005, p. 207 şi urm.; *D. Ţop,* Opinii în legătură cu reglementarea contractului de ucenicie în proiectul noului Cod al muncii, în R.R.D.M. nr. 2/2002, p. 24.

Comentariu

Sumar

§1. Noţiunea contractului de ucenicie la locul de muncă 153
§2. Durata contractului de ucenicie la locul de muncă 154

§1. Noţiunea contractului de ucenicie la locul de muncă

Atât Codul muncii, cât şi Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de 1
muncă, definesc contractul de ucenicie la locul de muncă drept un **contract de muncă de tip particular.**

Potrivit Codului muncii, contractul de ucenicie presupune, pe de o parte, prestarea muncii de către ucenic şi plata salariului de către angajator, iar, pe de

altă parte, obligația ucenicului de a se forma profesional și asigurarea formării profesionale de către angajator.

Legea nr. 279/2005 prevede că ucenicia la locul de muncă reprezintă formarea profesională realizată în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă, iar contractul de ucenicie la locul de muncă este un contract individual de muncă de tip particular, încheiat pe durată determinată, în temeiul căruia o persoană fizică, denumită ucenic, se obligă să se pregătească profesional și să muncească pentru și sub autoritatea unei persoane juridice sau fizice denumite angajator, care se obligă să-i asigure plata salariului și toate condițiile necesare formării profesionale.

§2. Durata contractului de ucenicie la locul de muncă

2 Contractul de ucenicie se încheie pe **durată determinată**. Încheierea contractului de ucenicie pe durată determinată nu contravine dispozițiilor Codului muncii. Astfel, art. 81 C.muncii care enumeră cazurile în care contractul de muncă se poate încheia pe durată determinată, face referire expresă la lit. e) la „alte cazuri prevăzute expres de legi speciale".

Durata contractului de ucenicie la locul de muncă nu poate fi mai mare de 3 ani și mai mică de 6 luni.

3 Durata contractului de ucenicie la locul de muncă se stabilește în funcție de ocupația/calificarea pentru care urmează să se pregătească ucenicul și de competențele dobândite anterior de către ucenic, fără a putea fi mai mică de:

a) 6 luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea unei calificări de nivel 1;

b) 12 luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea unei calificări de nivel 2 sau pentru dobândirea competențelor specifice ocupațiilor cuprinse în grupele majore 5, 6, 7 și 8 din Clasificarea ocupațiilor din România;

c) 24 de luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea unei calificări de nivel 3 sau pentru dobândirea competențelor specifice ocupațiilor cuprinse în grupele majore 3 și 4 din Clasificarea ocupațiilor din România.

Art. 206. *Abrogat.*

BCU IAȘI - BIBLIOTECA UNIVERSITARĂ

Art. 207. [Statutul de ucenic] **(1) Persoana încadrată în muncă în baza unui contract de ucenicie are statut de ucenic.**
(2) Ucenicul beneficiază de dispoziţiile aplicabile celorlalţi salariaţi, în măsura în care ele nu sunt contrare celor specifice statutului său.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii. Curs universitar, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005, p. 240 şi urm.; *A.G. Meseşan*, Contractul de ucenicie la locul de muncă – trăsături caracteristice, în P.R. nr. 3/2007, p. 240 şi urm.; *I.T. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 429 şi urm.; *I.T. Ştefănescu*, Contractul de ucenicie la locul de muncă, în R.D.C. nr. 7-8/2006, p. 25 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 3-a, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2009, p. 265 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Codul muncii. Comentat şi adnotat cu legislaţie, doctrină şi jurisprudenţă, vol. II, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2008, p. 237 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Formarea profesională, în R.R.D.M. nr. 2/2005, p. 44; *O. Ţinca*, Comentarii referitoare la reglementarea contractului de ucenicie, în Dreptul nr. 9/2006, p. 52 şi urm.; *O. Ţinca*, Contractul de ucenicie în dreptul comparat şi dreptul comunitar, în R.R.D.M. nr. 2/2003, p. 51 şi urm.; *D. Ţop*, Unele consideraţii teoretice privind contractul de ucenicie la locul de muncă, în P.R. nr. 5/2005, p. 209 şi urm.; *D. Ţop*, Opinii în legătură cu reglementarea contractului de ucenicie în proiectul noului Cod al muncii, în R.R.D.M. nr. 2/2002, p. 25.

Comentariu

Sumar

§1. Ucenicul – condiţii pentru încadrarea în muncă 155
§2. Statutul de ucenic 156

§1. Ucenicul – condiţii pentru încadrarea în muncă

Potrivit Legii nr. 279/2005, **ucenicul** este persoana fizică încadrată în muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă. 1

Poate fi încadrată ca ucenic orice persoană fizică ce îndeplineşte următoarele **condiţii**: 2

a) a împlinit vârsta de 16 ani, dar nu mai mult de 25 de ani. Persoana fizică poate încheia un contract de ucenicie la locul de muncă, în calitate de ucenic, şi la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinţilor sau al reprezentanţilor legali, pentru activităţi potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile şi cunoştinţele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea şi pregătirea profesională. Lipsa acordului părinţilor sau al

reprezentanților legali atrage după sine nulitatea absolută a contractului de ucenicie.

b) nu deține o calificare pentru ocupația în care se organizează ucenicia la locul de muncă.

c) în cazul programelor de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă organizate pentru ocupațiile cuprinse în Clasificarea ocupațiilor din România la grupele majore 3, 4, 5, 6, 7 și 8, condițiile de acces sunt date de nivelul educațional, astfel: pentru grupele majore 3 și 4 – minimum liceul cu diploma de bacalaureat; pentru grupele majore 5, 6, 7 și 8 – minimum învățământul obligatoriu.

3 Se pot încadra în muncă în calitate de ucenici și următoarele categorii:

a) cetățenii străini, precum și apatrizii care au obținut permis de muncă în România, conform reglementărilor legale în vigoare;

b) cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene, ai statelor semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European și membrii de familie ai acestora.

§2. Statutul de ucenic

4 Ucenicul este un **salariat** și beneficiază de dispozițiile legale aplicabile celorlalți salariați, în măsura în care ele nu sunt contrare celor specifice statutului său.

Potrivit Legii nr. 279/2005, **statutul de ucenic** îi conferă acestuia toate drepturile și obligațiile prevăzute de legislația muncii, precum și drepturile și obligațiile prevăzute de această lege specială.

Art. 208-212. *Abrogate.*

Art. 213. [Reglementări speciale]

Organizarea, desfășurarea și controlul activității de ucenicie se reglementează prin lege specială.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii. Curs universitar, Ed. All Beck, București, 2005, p. 238 și urm.; *A.G. Meseșan*, Contractul de ucenicie la locul de muncă – trăsături caracteristice, în P.R. nr. 3/2007, p. 239 și urm.; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de

BCU IAȘI / CENTRALA UNIVERSITARĂ LIBRARY

dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 427 şi urm.; *I.T. Ştefănescu*, Contractul de ucenicie la locul de muncă, în R.D.C. nr. 7-8/2006, p. 22 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 3-a, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2009, p. 260 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Codul muncii. Comentat şi adnotat cu legislaţie, doctrină şi jurisprudenţă, vol. II, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2008, p. 240 şi urm.; *O. Ţinca*, Comentarii referitoare la reglementarea contractului de ucenicie, în Dreptul nr. 9/2006, p. 48 şi urm.; *O. Ţinca*, Contractul de ucenicie în dreptul comparat şi dreptul comunitar, în R.R.D.M. nr. 2/2003, p. 51 şi urm.; *D. Ţop*, Unele consideraţii teoretice privind contractul de ucenicie la locul de muncă, în P.R. nr. 5/2005, p. 205 şi urm.

Comentariu

Sumar

§1. Contractul de ucenicie la locul de muncă 158
A. Trăsături 158
B. Formă 158
C. Conţinut 158
D. Durată 159
E. Perioadă de probă 159
F. Alte reguli 160
G. Părţi 160
§2. Maistrul de ucenicie 161
§3. Ucenicia – modalitate de formare profesională 162
A. Domeniu de aplicare 162
B. Conţinutul formării profesionale 163
C. Programul de ucenicie la locul de muncă 163
D. Regimul juridic aplicabil ucenicului 164
E. Evaluarea finală 164
§4. Susţinerea financiară a uceniciei la locul de muncă 165
§5. Încetarea contractului de ucenicie la locul de muncă 166
§6. Natura juridică a conflictelor dintre părţi 166

Dispoziţiile Codului muncii privind contractul de ucenicie la locul de 1
muncă se completează cu prevederile Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, cu modificările şi completările ulterioare, şi ale Normelor Metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005, aprobate prin H.G. nr. 234/2006, cu modificările şi completările ulterioare.

§1. Contractul de ucenicie la locul de muncă

A. Trăsături

2 Contractul de ucenicie la locul de muncă este un **contract de muncă de tip particular** şi întruneşte toate trăsăturile unui contract de muncă. Cauza contractului de ucenicie la locul de muncă este unică, dar complexă, cuprinzând atât prestarea muncii şi plata salariului, cât şi formarea profesională a ucenicului.

B. Formă

3 **Contractul de ucenicie** la locul de muncă se încheie obligatoriu în **formă scrisă**, în limba română, şi se înregistrează în termen de 20 de zile la inspectoratul teritorial de muncă. Obligaţia de încheiere a contractului de ucenicie la locul de muncă, în formă scrisă, revine angajatorului.

Ca în situaţia oricărui contract de muncă, nerespectarea formei scrise nu determină **nulitatea contractului**. În cazul în care angajatorul îşi încalcă obligaţia încheierii contractului în formă scrisă, acesta poate fi sancţionat cu amendă contravenţională.

4 Contractul de ucenicie la locul de muncă se înregistrează în registrul general de evidenţă a salariaţilor, cu menţiunea „CULM".

C. Conţinut

5 Contractul de ucenicie la locul de muncă trebuie să conţină toate clauzele obligatorii prevăzute la art. 17 alin. (2) C.muncii.

Pe lângă aceste elemente, conform Legii nr. 279/2005, contractul de ucenicie la locul de muncă cuprinde şi clauze cu privire la:

a) calificarea, respectiv competenţele pe care urmează să le dobândească ucenicul;

b) numele maistrului de ucenicie şi calificarea acestuia;

c) locul în care se desfăşoară activitatea de formare profesională;

d) repartizarea programului de pregătire practică şi a celui de pregătire teoretică, după caz;

e) durata necesară obţinerii calificării sau competenţelor;

f) avantajele în natură acordate ucenicului.

Modelul-cadru al contractului de ucenicie la locul de muncă este prevăzut în anexa 1 la Normele Metodologice de aplicare a Legii nr. 279/2005.

Contractul de ucenicie la locul de muncă poate conţine şi alte clauze specifice, cu respectarea legislaţiei în vigoare. De exemplu, potrivit art. 8 alin. (2) din Legea nr. 279/2005, la încheierea contractului de ucenicie, angajatorul poate solicita absolventului angajarea obligaţiei de a rămâne în unitatea respectivă cu

contract de muncă pe o perioadă negociată între părți, în caz contrar, ucenicul fiind obligat să ramburseze contravaloarea cheltuielilor făcute de angajator cu formarea sa profesională.

În fine, potrivit Normelor Metodologice, programul de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă constituie parte integrantă a contractului de ucenicie la locul de muncă. 6

D. Durată

Contractul de ucenicie la locul de muncă se încheie pe **durată determinată**, care nu poate fi mai mare de 3 ani și mai mică de 6 luni. Durata contractului de ucenicie la locul de muncă reprezintă durata necesară dobândirii competențelor/calificării de către ucenic, inclusiv perioada necesară evaluării finale a ucenicului. 7

E. Perioadă de probă

Ucenicul poate fi supus unei perioade de probă care nu va depăși 30 de zile lucrătoare. **Perioada de probă** la care poate fi supus ucenicul face parte integrantă din durata pentru care se încheie contractul de ucenicie la locul de muncă. 8

Pe același loc de muncă nu pot fi angajați succesiv mai mult de 3 ucenici pe perioadă de probă.

Potrivit dispozițiilor Normelor Metodologice, contractul de ucenicie la locul de muncă poate înceta din inițiativa angajatorului la data expirării perioadei de probă, atunci când se constată că ucenicul nu corespunde procesului de pregătire prin muncă. Astfel, prin excepție de la dispozițiile Codului muncii potrivit cărora atât pe durata, cât și la sfârșitul perioadei de probă contractul individual de muncă poate înceta numai printr-o notificare scrisă la inițiativa oricăreia dintre părți, în cazul contractului de ucenicie, acesta nu poate înceta decât la data expirării perioadei de probă. Totuși, având în vedere normele de tehnică legislativă, nu se pot stabili excepții de la dispozițiile cuprinse într-o lege printr-un act normativ cu forță inferioară legii. Astfel, din moment ce hotărârile de guvern sunt adoptate în vederea organizării aplicării legii, o astfel de prevedere cuprinsă în Normele Metodologice aprobate prin H.G. nr. 234/2006 nu poate fi aplicabilă în lipsa unei prevederi legale care să instituie o astfel de excepție. Prin urmare, dispozițiile art. 31 alin. (4^1) C.muncii sunt deplin aplicabile și în cazul instituirii unei perioade de probă într-un contract de ucenicie.

În cazul în care contractul de ucenicie la locul de muncă încetează după expirarea perioadei de probă, dar înaintea expirării termenului pentru care a fost încheiat, angajatorul este obligat să acorde ucenicului toate drepturile stabilite prin contract, pentru perioada lucrată. 9

F. Alte reguli

10 Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului de ucenicie la locul de muncă se supun reglementărilor Legii nr. 53/2003 – Codul muncii referitoare la contractul individual de muncă.

G. Părţi

11 Părţile contractului de ucenicie la locul de muncă sunt ucenicul şi angajatorul.

Ucenic poate fi orice persoană fizică ce a împlinit vârsta de 16 ani (sau 15 ani, cu acordul scris al părinţilor sau al reprezentanţilor legali), dar nu mai mult de 25 de ani, şi nu deţine o calificare pentru ocupaţia în care se organizează ucenicia la locul de muncă.

Pot încheia contracte de ucenicie la locul de muncă, în calitate de angajatori, numai persoanele juridice şi persoanele fizice autorizate de Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale.

12 Pot încadra în muncă ucenici şi:

a) persoana fizică autorizată, dacă face dovada că prestează de cel puţin un an activitatea pentru care a fost autorizată;

b) asociaţia familială, prin reprezentantul acesteia, dacă face dovada că prestează de cel puţin un an activitatea pentru care s-a constituit ca asociaţie familială.

Persoana fizica autorizată, respectiv asociaţia familială, pot organiza ucenicie la locul de muncă pentru maximum trei ucenici care se pregătesc concomitent şi numai pentru nivelul 1 de calificare. Şi în aceste cazuri este necesară obţinerea autorizării Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale.

Prin derogare de la prevederile O.G. nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulţilor, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, pot fi autorizaţi pentru a încadra în munca ucenici şi angajatorii care nu au prevăzut în statut sau, după caz, în autorizaţia pentru desfăşurarea unor activităţi independente activităţi de formare profesională.

13 **Autorizarea angajatorului şi atestarea maistrului de ucenicie** se realizează de Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, prin direcţiile teritoriale, în baza avizului comisiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti. Autorizarea angajatorului şi atestarea maistrului de ucenicie se fac pentru o perioadă de 4 ani, cu posibilitatea de prelungire.

Normele Metodologice reglementează procedura autorizării angajatorilor şi a atestării maiştrilor de ucenicie.

14 **Drepturile şi obligaţiile angajatorului şi ale ucenicului** se stabilesc prin contractul de ucenicie la locul de muncă, ce se completează cu prevederile

din cuprinsul contractului colectiv de muncă aplicabil şi prin regulamentele interne, după caz.

§2. Maistrul de ucenicie

Maistrul de ucenicie nu este parte în contractul de ucenicie la locul de 15
muncă, ci este persoana desemnată de angajator pentru coordonarea activităţii de formare profesională a ucenicului.

Maistrul de ucenicie este salariat al angajatorului care organizează ucenicia la locul de muncă. În cazul în care ucenicia la locul de muncă este organizată de către o persoană fizică autorizată să desfăşoare activităţi economice în mod independent sau o asociaţie familială, maistrul de ucenicie este chiar persoana fizică autorizată sau un membru al asociaţiei familiale.

Maistrul de ucenicie trebuie să fie atestat pentru a desfăşura această activitate de Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, prin direcţiile teritoriale, în baza avizului comisiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti.

Persoana care solicită atestarea ca maistru de ucenicie trebuie să îndepli- 16
nească următoarele **condiţii** cumulative:

a) să deţină o calificare pentru ocupaţia/calificarea pentru care doreşte să obţină atestarea;

b) să aibă o experienţă profesională de cel puţin 3 ani din ultimii 5 ani în ocupaţia/calificarea pentru care solicită atestarea; în cazul persoanelor fizice autorizate să desfăşoare activităţi economice independente, să aibă o experienţă profesională de 1 an din ultimii 2 ani;

c) să fi participat la cursuri de formare a formatorilor, finalizate cu certificate;

d) să nu aibă cazier judiciar;

e) să fie apt din punct de vedere medical.

Atribuţiile, drepturile şi obligaţiile maistrului de ucenicie în raport cu activitatea de coordonare a activităţii de formare profesională a ucenicului se stabilesc prin act adiţional la contractul individual de muncă al maistrului de ucenicie.

Maistrul de ucenicie are, în principal, următoarele **obligaţii**: 17

a) să asigure condiţiile necesare pregătirii practice a ucenicului şi să îl îndrume profesional, în concordanţă cu standardul ocupaţional sau cu standardul de pregătire profesională conform căruia se realizează pregătirea;

b) să evalueze periodic progresul înregistrat de ucenic în pregătirea practică;

c) să menţină permanent legătura şi să colaboreze cu furnizorul de formare profesională care asigură pregătirea teoretică a ucenicului;

d) să menţină legătura cu părinţii sau cu tutorele ucenicului minor pentru a se informa reciproc cu privire la evoluţia profesională a acestuia;

e) să monitorizeze permanent evoluția ucenicului și să raporteze periodic angajatorului stadiul de pregătire al acestuia;

f) să nu dispună ucenicului sarcini care nu au legătură cu programa de pregătire profesională;

g) să nu pună în pericol viața, integritatea și persoana ucenicului;

h) să asigure respectarea tuturor drepturilor ucenicului la locul de muncă;

i) să elaboreze programul de pregătire în concordanță cu standardul ocupațional sau cu standardul de pregătire profesională.

Maistrul de ucenicie are, în principal, următoarele **drepturi**:

a) să coordoneze activitatea de pregătire profesională a ucenicului;

b) să stabilească sarcinile de lucru ale ucenicului în conformitate cu programa de pregătire;

c) să propună acordarea de stimulente sau sancționarea ucenicului;

d) să solicite furnizorului de formare profesională care asigură pregătirea teoretică a ucenicului informări cu privire la progresele înregistrate de acesta;

e) să solicite angajatorului asigurarea condițiilor necesare dobândirii de către ucenic a competențelor specifice ocupației/calificării pentru care a fost încheiat contractul de ucenicie la locul de muncă;

f) să aibă acces prioritar la formarea profesională în domeniul său de activitate.

Maistrul de ucenicie poate avea și alte atribuții decât cele corespunzătoare acestei calități.

§3. Ucenicia – modalitate de formare profesională

A. Domeniu de aplicare

19 Ucenicia la locul de muncă se organizează pentru calificările stabilite prin legislația în vigoare (nivelurile 1, 2 și 3 de calificare) și pentru ocupațiile cuprinse în Clasificarea Ocupațiilor din România, pentru care există standarde de pregătire profesională, respectiv standarde ocupaționale.

Calificările pentru care se poate organiza ucenicia la locul de muncă sunt cele prevăzute de Nomenclatorul calificărilor pentru care se pot organiza programe finalizate cu certificate de calificare, aprobat prin Ordinul ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației, cercetării și tineretului nr. 35/3.112/2004.

20 Ocupațiile pentru care se poate organiza ucenicia la locul de muncă sunt cele cuprinse în Clasificarea ocupațiilor din România la grupele majore 3, 4, 5, 6, 7 si 8.

B. Conținutul formării profesionale

Potrivit Legii nr. 279/2005, **formarea profesională prin ucenicie la locul de muncă** cuprinde pregătirea teoretică și pregătirea practică sau numai pregătirea practică. 21

Pregătirea teoretică se desfășoară la un furnizor de formare profesională autorizat, conform prevederilor legale în vigoare pentru calificarea sau ocupația respectivă, iar pregătirea practică se desfășoară în locuri de muncă care să permită dobândirea tuturor competențelor prevăzute de standardul ocupațional, respectiv de standardul de pregătire profesională.

În vederea formării profesionale a ucenicului, angajatorul are obligația să asigure ucenicului accesul la pregătire teoretică și practică, precum și toate condițiile necesare pentru ca maistrul de ucenicie să-și îndeplinească sarcinile în ceea ce privește formarea ucenicului. 22

Conform legii speciale, este interzisă utilizarea ucenicilor la prestarea altor activități și/sau exercitarea altor atribuții în afara celor care au ca obiect pregătirea teoretică și practică conform contractului de ucenicie la locul de muncă.

C. Programul de ucenicie la locul de muncă

Organizarea uceniciei la locul de muncă se face în conformitate cu programul de ucenicie la locul de muncă pentru care a fost autorizat angajatorul. Responsabilitatea elaborării și desfășurării programului de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă revine angajatorului care solicită autorizarea. Pentru elaborarea programului de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă, angajatorul poate colabora cu alți angajatori, asociații profesionale sau furnizori de formare profesională autorizați. 23

Programul de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă este anexă la contractul de ucenicie, cuprinde planul și programa de pregătire pentru ocupația/calificarea respectivă și se elaborează pe baza standardului ocupațional sau pe baza standardului de pregătire profesională, aprobate în condițiile prevederilor legale.

Maistrul de ucenicie consemnează observațiile sale cu privire la realizarea programului de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă, precum și progresele înregistrate de fiecare dintre ucenici în Jurnalul de ucenicie. Modelul Jurnalului de ucenicie este prevăzut în anexa la Normele Metodologice de aplicare a Legii nr. 279/2005, are regimul documentelor cu regim special și se păstrează în arhiva unității 5 ani. 24

D. Regimul juridic aplicabil ucenicului

25 **Statutul de ucenic** îi conferă acestuia toate drepturile şi obligaţiile prevăzute de legislaţia muncii, precum şi drepturile şi obligaţiile prevăzute de Legea nr. 279/2005.

Potrivit legii speciale, timpul necesar pregătirii teoretice a ucenicului este inclus în programul normal de muncă. Programul normal de muncă pentru persoanele încadrate în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă este de maximum 8 ore pe zi, în regim de maximum 5 zile pe săptămână.

Salariul de bază lunar, stabilit prin contractul de ucenicie la locul de muncă, este cel puţin egal cu salariul de bază minim brut pe ţară, în vigoare pentru un program de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore în medie pe săptămână.

26 Pe perioada încadrării în muncă în baza contractului de ucenicie la locul de muncă, angajatorul are obligaţia să asigure ucenicului care are domiciliul stabil în altă localitate, fără posibilităţi de navetă zilnică, condiţii de cazare şi de masă în regim de 3 mese pe zi, în unităţi de profil autorizat, conform legii. Condiţiile de cazare trebuie să fie asigurate de către angajator şi suportate de ucenic, iar contravaloarea acestora nu poate depăşi 50% din venitul net salarial realizat de către ucenic la locul de muncă, conform contractului de ucenicie.

27 **Ucenicul poate fi delegat** în următoarele situaţii:

a) în cazul în care maistrul de ucenicie este delegat şi la angajatorul cesionar se poate organiza activitatea în aşa fel încât se poate asigura pregătirea teoretică şi practică a ucenicului; în această situaţie angajatorul de ucenici este obligat să anunţe direcţiei teritoriale de muncă modificarea condiţiilor de desfăşurare a programului de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă, cu minimum 30 de zile calendaristice înaintea producerii acestora;

b) în cazul în care raporturile de muncă ale maistrului de ucenicie se suspendă sau încetează şi angajatorul are posibilitatea să asigure în continuare pregătirea ucenicului în altă locaţie;

c) în cazul în care pregătirea teoretică sau practică impune delegarea ucenicului.

Ucenicul nu poate fi detaşat.

28 Contractul de ucenicie la locul de muncă nu poate fi cumulat cu un alt contract de ucenicie la locul de muncă.

E. Evaluarea finală

29 **Evaluarea finală a pregătirii teoretice şi practice a ucenicului** este organizată de angajator.

Angajatorul va comunica comisiei de autorizare judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti, cu cel puţin 30 de zile înainte de data evaluării finale,

data propusă pentru susținerea probelor de evaluare și va solicita nominalizarea comisiei de examinare. Comisia de autorizare va selecta din listele de specialiști două persoane, specialiști în domeniul de activitate în care s-a realizat formarea profesională a ucenicului, care, împreună cu maistrul de ucenicie, vor alcătui comisia de examinare. Decizia privind componența comisiei de examinare va fi comunicată angajatorului cu cel puțin 10 zile înainte de data stabilită pentru evaluarea finală. Angajatorul poate participa personal sau printr-un reprezentant, în calitate de invitat, la evaluarea finală.

Ucenicul care a obținut minimum nota finală 6 la probele de examinare este declarat „promovat" și primește certificatul prevăzut de legislația în vigoare.

Absolvenților programelor de formare profesională prin ucenicie la locul 30
de muncă, organizate pentru calificările cuprinse în Nomenclatorul calificărilor pentru care se pot organiza programe de formare profesională finalizate cu certificate de calificare, li se eliberează certificate de calificare profesională. Absolvenților programelor de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă, organizate pentru ocupațiile cuprinse în Clasificarea ocupațiilor din România la grupele majore 3, 4, 5, 6, 7 și 8, li se eliberează certificate de absolvire, având valoarea unor certificate de calificare parțială.

Dacă ucenicul nu promovează evaluarea, contractul său încetează de drept la expirarea termenului [în temeiul art. 56 lit. j) C.muncii].

§4. Susținerea financiară a uceniciei la locul de muncă

Angajatorii care încadrează în muncă persoane în baza unui contract de 31
ucenicie la locul de muncă primesc lunar, la cerere, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, pe perioada derulării contractului de ucenicie, pentru fiecare persoană:

a) o sumă egală cu 50% din valoarea indicatorului social de referință al asigurărilor pentru șomaj și stimulării ocupării forței de muncă în vigoare, prevăzut de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare; această sumă se acordă angajatorilor proporțional cu timpul efectiv lucrat de ucenic – respectiv cu durata muncii: normă întreagă sau fracțiune de normă (n.n.) –, precum și pentru perioada concediului anual de odihnă al ucenicului.

b) o sumă egală cu contravaloarea lunară a serviciilor de instruire teoretică a ucenicului, fără a putea depăși 20% din valoarea indicatorului social de referință al asigurărilor pentru șomaj și stimulării ocupării forței de muncă în vigoare, prevăzut de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

Aceste dispoziții nu se aplică pe perioada de probă prevăzută în cuprinsul contractului de ucenicie la locul de muncă, pe perioada în care raporturile de muncă sunt suspendate, precum și în situația în care, anterior încheierii contractului de ucenicie la locul de muncă, angajatorul a avut cu persoana în cauză încheiat un alt contract de ucenicie la locul de muncă.

32 Angajatorii care beneficiază de aceste facilități sunt obligați să mențină raporturile de muncă ale ucenicilor respectivi pe perioada contractului de ucenicie la locul de muncă încheiat. În situația în care raporturile de muncă încheiate între angajator și ucenic încetează anterior datei expirării contractului de ucenicie la locul de muncă, angajatorii sunt obligați să restituie, în totalitate, agenției pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, sumele încasate de la bugetul asigurărilor pentru șomaj pentru fiecare ucenic, plus dobânda de referință a Băncii Naționale a României, în vigoare la data încetării raporturilor de muncă, dacă încetarea acestora a avut loc din motivele prevăzute la art. 55 lit. b), art. 56 lit. e) și f) și art. 65 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare.

§5. Încetarea contractului de ucenicie la locul de muncă

33 Conform prevederilor Normelor Metodologice, contractul de ucenicie la locul de muncă poate înceta în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare.

Astfel, contractul de ucenicie poate înceta de drept, prin acordul părților, prin demisie sau prin concediere, dacă sunt întrunite condițiile prevăzute de lege.

34 Un **caz specific de încetare de drept a contractului de ucenicie** îl constituie situația retragerii autorizației angajatorului sau a atestatului maistrului de ucenicie, dacă angajatorul nu poate asigura coordonarea activității de formare profesională a ucenicului printr-un alt salariat care să fie atestat în acest sens. În acest caz, contractul de ucenicie încetează de drept în temeiul art. 56 lit. h) C.muncii, de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei.

§6. Natura juridică a conflictelor dintre părți

35 Potrivit art. 25 din Legea nr. 279/2005, conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului de ucenicie la locul de muncă se soluționează conform prevederilor legale privind conflictele de muncă.

Prin urmare, conflictele dintre părțile contractului de ucenicie sunt **conflicte de drepturi**.

Titlul VII. Dialogul social

Capitolul I. Dispoziții generale

Art. 214. [Obiective] **Pentru asigurarea climatului de stabilitate și pace socială, prin lege sunt reglementate modalitățile de consultări și dialog permanent între partenerii sociali.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 252 și urm.; *V. Dorneanu*, Dialogul social, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 49 și urm.; *S. Ghimpu, Al. Țiclea*, Dreptul muncii, ed. a 2-a, Ed. All Beck, București, 2001, p. 651 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, vol. I, Ed. Lumina Lex, București, 2003, p. 117 și urm.; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 138 și urm.; *O. Ținca*, Preocupări pentru amplificarea dialogului social în Uniunea Europeană. Acordul-cadru asupra tele-muncii, în R.D.C. nr. 5/2003, p. 64-73; *O. Ținca*, Comentarii la Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, în R.R.D.M. nr. 3/2007, p. 11-18; *L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 281 și urm.; *N. Voiculescu*, Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 171-191; *M. Volonciu*, Negocierea contractului colectiv de muncă, Ed. Omnia Uni S.A.S.T., Brașov, 1999, p. 262 și urm.; JOCE nr. L80 din 23 martie 2002.

Comentariu

Sumar

§1. Cadrul general de informare și consultare 167
§2. Obligațiile partenerilor sociali 170
§3. Informarea și consultarea între partenerii sociali 172
§4. Reglementări specifice de informare și consultare 173
§5. Derularea consultărilor 173
§6. Informarea și consultarea în cadrul negocierilor între partenerii sociali 174

§1. Cadrul general de informare și consultare

Fundamental în cadrul relațiilor colective de muncă este echilibrul care 1
trebuie să funcționeze între partenerii sociali, între reprezentanții capitalului

şi reprezentanţii intereselor sociale. Când acest echilibru se rupe se ajunge la conflict. Ideal ar fi însă ca echilibrul să se menţină în permanenţă, astfel configurându-se **pacea socială.**

2 Pentru ca echilibrul să se menţină, este necesar **dialogul social,** dialog care se derulează prin proceduri specifice şi într-un cadru instituţionalizat. În ce privesc procedurile care fac funcţional dialogul social, acestea se concretizează prin **informări şi proceduri de consultare.**

3 Începând cu data de 1 ianuarie 2007, România a transpus în lege **Directiva Parlamentului European şi a Consiliului 2002/14/CE de stabilire a unui cadru informal de informare şi consultare a salariaţilor din Comunitatea europeană.**

4 Astfel, a fost adoptată **Legea nr. 467/2006** (M.Of. nr. 1006 din 18 decembrie 2006), lege care reglementează conform primului articol din cuprinsul ei, **cadrul general în care se exercită la nivel minimal, dreptul de informare şi dreptul de consultare pe care îl are orice angajat.**

În înţelesul legii, angajatul poate fi salariatul sau orice altă persoană care prestează o activitate în cadrul unui raport juridic de muncă şi care beneficiază de stabilirea unui cadru general prin incidenţa unui contract/acord colectiv de muncă. Astfel, în categoria angajaţilor sunt avuţi în vedere atât salariaţii, cât şi funcţionarii publici. Dreptul la informare şi consultare al angajaţilor este exercitat de aceştia prin intermediul propriilor reprezentanţi, fie ei sindicate constituite în condiţiile legii sau reprezentanţi ai salariaţilor care, dacă solicită consultarea şi informarea pe orice aspecte, sunt reprezentanţi ai salariaţilor constituiţi în condiţiile art. 224 şi urm. C.muncii sau, dacă solicită informarea sau consultarea exclusiv pe aspectele ce ţin de negocierea contractului colectiv de muncă, pot fi şi reprezentanţi aleşi în condiţiile art. 20 din Legea nr. 130/1996.

5 În cadrul procedurilor de **informare şi consultare,** conform Legii nr. 467/2006 participă pe de o parte angajaţii prin reprezentanţii lor, iar pe de altă parte angajatorul de la nivelul oricărei întreprinderi.

Pornind de la dispoziţiile Directivei 2002/14/CE, art. 3 din Legea nr. 467/2006 defineşte celălalt partener social ca fiind angajatorul, adică persoana fizică sau juridică aflată în raporturi de muncă cu angajatul dar şi conceptul de întreprindere, în acest concept regăsindu-se entitatea publică sau privată care desfăşoară o activitate cu sau fără scop lucrativ.

Faţă de definiţiile legale sunt de făcut două remarci esenţiale:

– pe de o parte, **conceptul de întreprindere** are în vedere atât mediul public, cât şi mediul privat. Un astfel de aspect este lesne de înţeles cu atât mai mult cu cât Legea nr. 467/2006 are în vedere lucrătorii, angajaţii atât din mediul public, cât şi din cel privat, în conceptul de angajaţi fiind incluşi atât

subordonații în baza contractului individual de muncă, cât și cei aflați sub autoritatea unui raport de serviciu;

– în ce privește **activitatea întreprinderii**, sunt avute în vedere atât întreprinderile constituite pentru obținerea profitului, cât și cele non profit, astfel raportându-ne la conceptul de angajator fiind avut în vedere atât comercianții, cât și orice organism non profit.

Raportat la conceptul de angajator, trebuie să observăm că **procedurile de consultare și informare** sunt **obligatorii** și la nivelul **angajatorilor persoane fizice** în măsura în care sunt îndeplinite condițiilor impuse de lege. 6

Astfel, art. 4 din Legea nr. 467/2006 stabilește pentru ce categorii de angajatori procedurile de informare-consultare au caracter obligatoriu. Din dispozițiile textului de lege rezultă că astfel de proceduri sunt obligatorii pentru orice fel de angajator persoană fizică sau juridică, din mediul public sau privat, cu scop lucrativ sau non profit cu excepția celor care au mai puțin de 20 de angajați (cu contract individual de muncă sau care prestează o muncă în baza unui alt raport de serviciu) și cu excepția situațiilor în care se pune problema angajaților din personalul navigant al marinei comerciale aflat în misiune.

Condiția numărului de angajați la nivelul entității întreprindere are în vedere numai **întreprinderile cu sediul pe teritoriul României.** Raportarea la întreprindere ca entitate pune în discuție o problemă de practică: sucursalele angajatorilor străini în România nu au personalitate juridică, dar reprezintă entități care desfășoară o activitate în România. Aceste entități ale unui angajator străin se supun reglementărilor legale cu privire la procedurile de informare-consultare conform Legii nr. 467/2006 sau conform reglementării angajatorului străin? Față de redactarea actuală a textului, tindem să considerăm că atâta vreme cât art. 3 lit. a) din Legea nr. 467/2006 nu definește întreprinderea decât în sens obiectiv ca activitate în cadrul unei entități, rezultă că și angajatorilor străini cu întreprinderi în România li se aplică tot Legea nr. 467/2006. 7

Articolul 3 din Legea nr. 467/2006 definește și conceptele de **informare**, respectiv **consultare**, informarea reprezentând o transmitere de date de la angajator la reprezentanții angajaților făcută cu scopul ca aceștia din urmă să fie în cunoștință de cauză în cadrul eventualelor consultări sau dezbateri pe problematica respectivă și să se familiarizeze cu obiectul discuțiilor viitoare. Articolul 5 alin. (2) menționează în mod expres că informarea trebuie astfel realizată încât să permite angajaților să examineze problema supusă discuțiilor în mod adecvat și să se pregătească astfel pentru etapa următoare a consultărilor. 8

Nerespectarea obligațiilor privind informarea este sancționabilă conform legilor speciale, legea română considerând că este **contravenție** transmiterea cu rea-credință de informații incorecte sau incomplete, de natură a permite 9

reprezentanților angajaților formularea unui punct de vedere adecvat pentru pregătirea consultărilor ulterioare. O astfel de faptă este sancționată conform art. 9 lit. c) din Legea nr. 467/2006 cu **amendă** de la 5000 la 50.000 lei.

Este adevărat că angajatorul are obligația informării reprezentanților angajaților, astfel încât aceștia să participe la discuțiile ulterioare în cunoștință de cauză. În plus, este de observat și faptul că, transmiterea incorectă sau incompletă a unor informații este de natură să conducă la răspundere contravențională, în măsura în care se demonstrează reaua-credință a angajatorului în transmiterea de informații.

§2. Obligațiile partenerilor sociali

10 Aceste dispoziții sancționatorii trebuie înțelese însă în coroborare cu dispozițiile referitoare la **obligația de confidențialitate**, ce incumbă beneficiarilor de informații și participanților la consultări. De altfel, relația între obligația angajatorului de a transmite informații și obligația reciprocă a salariaților de a păstra confidențialitatea cu privire la informațiile primite rezidă și din reglementările generale referitoare la obligațiile principale ale angajatorului, astfel cum acestea sunt prevăzute în art. 40 alin. (2) C.muncii.

11 Astfel, conform art. 40 alin. (2) lit. d) C.muncii, astfel cum acest text a fost modificat prin Legea nr. 371/2005, **angajatorului** îi revine **obligația** generală de principiu **de a comunica periodic salariaților situația economică și financiară a unității**, dar sunt exceptate din obiectul obligației de informare obligațiile sensibile sau secrete care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Acest text de principiu este funcțional și raportat de obligația de informare ce rezidă din Legea nr. 467/2006. Astfel, faptul că un angajator nu transmite anumite informații pe care le consideră sensibile sau secrete, nu este de natură a determina automat aplicarea dispozițiilor sancționatorii prevăzute de art. 9 lit. c) din Legea nr. 467/2006.

Textul cuprins în art. 40 alin. (2) lit. d) C.muncii trebuie coroborat cu dispoziția art. 7 alin. (2) din Legea nr. 467/2006, conform căreia obligația de a comunica informații și, pe cale de consecință, de a întreprinde consultări nu are caracter absolut. Astfel, angajatorul este îndreptățit de a nu comunica informații și de a nu întreprinde consultări în condițiile în care, astfel de demers ar fi de natură a dăuna grav funcționării întreprinderii sale sau ar fi denatură a prejudicia interesele (a se vedea larghețea celei de a doua situații în care angajatorul este îndreptățit să refuze informarea, respectiv consultarea – „prejudicierea intereselor").

În situația de **excepție**, în care angajatorul este în măsură să refuze informarea, respectiv consultarea, decizia sa trebuie bine motivată în fața

reprezentanților angajaților astfel încât, în măsura în care aceştia consideră că este nefondată, să o poată ataca.

Pe de altă parte, art. 40 alin. (2) lit. a) C.muncii impune, tot cu titlu de obligație principală în sarcina angajatorului, ca acesta **să informeze salariații asupra condițiilor de muncă şi asupra elementelor ce privesc desfăşurarea relațiilor de muncă.** Şi această obligație principală trebuie privită tot prin prisma dispozițiilor dezvoltate în cuprinsul Legii nr. 467/2006, dar şi în reciprocitate cu obligația de confidențialitate ce rezultă în sarcina reprezentanților salariaților conform art. 7 din Legea nr. 467/2006. În această ipoteză, angajatorul transmite informațiile solicitate reprezentanților salariaților, dar este îndreptățit să le impună acestora asumarea obligațiilor de confidențialitate.

Articolul 7 din Legea nr. 467/2006 formulează **obligația** în sarcina **reprezentanților angajaților** ca şi a oricărui expert care participă sau asistă părțile în cadrul procedurilor de consultare sau negociere, în sensul **interdicției divulgării a oricăror informații** furnizate în cadrul discuțiilor cu titlu confidențial. 12

Obligația poate fi impusă atât pe durata derulării consultărilor sau negocierilor, cât şi ulterior după încetarea acestor proceduri. Modalitatea concretă de funcționare a obligației de confidențialitate, categoriile de informații ce pot fi supuse confidențialității, durata de asumare a obligației de confidențialitate, precum şi orice aspecte concrete legate de confidențialitate sunt convenite între partenerii sociali:

– fie prin convenții şi protocoale încheiate cu titlu generic de către aceştia pentru toate procedurile comune încheiate între partenerii sociali;

– fie prin intermediul unor acorduri, protocoale, convenții specifice încheiate pentru derularea unei proceduri anumite de consultare sau negociere;

– fie chiar prin intermediul dispozițiilor agreate de către partenerii sociali în cuprinsul contractului colectiv de muncă aplicabil.

Esențial este ca regulile cu privire la confidențialitate să fie asumate prin acordul părților.

Obligația de confidențialitate asumată de către reprezentanții angajaților ca şi de orice altă persoană – expert, participant la discuție – este incidentă atât raportat la oricare terț, cât şi față de angajați. 13

Cu privire la acest aspect, în **practică** s-a ridicat problema **imposibilității păstrării confidențialității față de membrii organizației reprezentante a angajaților.** S-a considerat că, în baza regulilor generale ale mandatului, atâta vreme cât reprezentanții angajaților – mandatari – sunt împuterniciți de membrii lor să participe la dialogul cu angajatorul, au obligația de a informa mandanții, care în speță sunt angajații, cu privire la toate discuțiile. În

consecință, obligația de confidențialitate nu poate fi asumată. De asemenea, există situații în care este necesară o modificare de mandat, în sensul că pentru buna derulare a discuțiilor se impune ca reprezentanții angajaților să aibă un mandat mai larg. Pentru obținerea acestui mandat, conform statutelor proprii de funcționare, ar putea fi necesar acordul adunării generale, astfel informațiile de care reprezentanții salariaților au luat la cunoștință în cadrul discuțiilor ar trebui transmise adunării generale, pentru ca aceasta să poată hotărî cu privire la limitele mandatului în cunoștință de cauză, consecința ar putea fi nerespectarea obligației de confidențialitate. Tocmai pentru aceste rațiuni, nu se poate considera că orice informație despre care ia cunoștință reprezentanții salariaților în cadrul procedurilor de informare, consultare pot fi considerate informații confidențiale, ci numai acelea care prin natura lor ar fi făcute publice ar putea dăuna angajatorului.

14 Conform art. 7 alin. (3) din Legea nr. 467/2006, actul angajatorului de a refuza furnizarea de informații relevante, de a refuza inițierea consultărilor sau/și de a impune pentru anumite informații confidențialitatea, în caz contrar urmând ca acestea să nu fie transmise, poate fi atacat în **instanțele de drept comun** competente.

Deși legiuitorul face referire la instanțele de drept comun, noi considerăm că un astfel de litigiu reprezintă un litigiu de muncă, fapt ce impune intervenția jurisdicției muncii. Astfel, având în vedere dispozițiile art. 281 C.muncii, conform cărora jurisdicția muncii are ca obiect și soluționarea conflictelor de muncă și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, și ținând cont de faptul că în conformitate cu dispozițiile art. 282 lit. b) și c) C.muncii pot fi părți în conflictele de muncă angajatorii, precum și sindicatele și patronatele, este evident că un conflict născut din neprezentarea informațiilor, neinițierea consultărilor sau refuzul transmiterii informațiilor pentru neasumarea obligațiilor de confidențialitate sunt de natură a naște un conflict de drepturi supus procedurilor specifice dreptului muncii.

§3. Informarea și consultarea între partenerii sociali

15 Prin conceptul de consultare se înțelege, conform art. 3 lit. f) din Legea nr. 467/2006, un dialog care trebuie să funcționeze între angajator și reprezentanții angajaților. Legea stabilește în mod expres care sunt aspectele cu privire la care se impune **informarea și consultarea.** Astfel, sunt avute în vedere:

– evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii;

– situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și anticiparea efectelor negative asupra angajaților, atunci când se pune problema amenințării locurilor lor de muncă;

– deciziile care pot determina modificări importante în organizarea muncii, relațiile contractuale sau raporturile de muncă, inclusiv în cazul concedierilor colective și al transferului de întreprindere.

Totuși, conform art. 12 din Legea specială, dispozițiile legii cu privire la cadrul general de informare și consultare a angajaților nu sunt de natură a aduce în vreun fel atingere dispozițiilor privind concedierea colectivă, astfel cum acestea rezultă din art. 68 și urm. C.muncii, precum și din reglementări specifice, respectiv dispozițiilor cuprinse în art. 169 și 170 C.muncii și a celor cuprinse în Legea nr. 67/2006, în ceea ce privește instituția transferului de întreprindere. De asemenea, dispozițiile Legii nr. 467/2006 nu sunt aplicabile raportat la reglementările referitoare la constituirea Comitetului European de Întreprindere și procedurile de informare și consultare a angajaților din întreprinderile de dimensiune comunitară și în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară. 16

§4. Reglementări specifice de informare și consultare

Mai mult, în domenii specifice reglementarea procedurilor de informare și consultare trebuie realizată prin **reglementări specifice.** În acest sens, a fost adoptată **H.G. nr. 187/2007 privind procedurile de informare, consultare și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea societății europene** (M.Of. nr. 161 din 7 martie 2007), respectiv **H.G. nr. 188/2007 privind procedurile de informare, consultare și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea societății cooperative europene** (M.Of. nr. 162 din 7 martie 2007). 17

§5. Derularea consultărilor

Pentru ca o consultare să realizeze scopurile urmărite de lege, ea trebuie să se deruleze într-o anume modalitate și să presupună un conținut de natură a permite reprezentanților angajaților să examineze în mod real problema pusă în discuție și să formuleze propriul punct de vedere față de problema discutată. Din acest punct de vedere trebuie ca și locația în care se derulează consultările să răspundă acestor necesități. S-ar putea astfel considera că, dacă se alege o locație îndepărtată și costisitoare pentru reprezentanții salariaților, aceasta ar putea face imposibilă participarea lor, considerându-se că în acest mod 18

angajatorul nu şi-a respectat obligaţia de consultare asumată. De asemenea, la consultări trebuie să participe reprezentanţi ai angajatorului care să poată discuta în mod real problemele asupra cărora se derulează consultarea. Nivelul reprezentării angajatorului în cadrul consultărilor este esenţial pentru că, dacă la consultări sunt trimişi reprezentanţi ai angajatorului care nu au mandat pentru asumarea unor aspecte ce rezultă din discuţii, practic consultarea nu se realizează în condiţiile impuse de lege.

19 Derularea consultărilor trebuie să aibă la bază informaţiile furnizate de angajator în baza obligaţiei acestuia de informare şi în condiţiile Legii nr. 467/2006 sau a regulilor interne de la nivelul unităţii. De asemenea, dacă a intervenit o corespondenţă anterioară între angajator şi reprezentanţii salariaţilor, concretizată în transmiterea informaţiilor de către angajator şi formularea unui punct de vedere de către reprezentanţii salariaţilor, atunci consultările între partenerii sociali vor avea la bază această corespondenţă.

Conform art. 5 alin. (3) lit. d) din Legea nr. 467/2006, consultările trebuie astfel derulate încât să permită reprezentanţilor angajaţilor să se întâlnească cu reprezentanţii angajatorului şi să obţină de la angajator poziţia motivată a acestuia cu privire la toate punctele de vedere pe care le-a formulat după obţinerea informaţiilor sau pe care le formulează în cadrul discuţiilor. Altfel spus, reprezentanţii angajatorului trebuie să aibă competenţa, împuternicirea şi cunoştinţele pentru a răspunde tuturor punctelor de vedere exprimate de reprezentanţii angajaţilor în cadrul consultărilor.

§6. Informarea şi consultarea în cadrul negocierilor între partenerii sociali

20 În sfârşit, prin consultări se urmăreşte negocierea între partenerii sociali cu scopul de a se realiza un acord între aceştia, dacă sunt puse în discuţie decizii ale angajatorului de natură a determina modificări importante în cadrul raporturilor de muncă, inclusiv decizii în ce priveşte negocierea colectivă şi transferul de întreprindere. Este de subliniat faptul că decizia cu privire la concedierea colectivă sau transferul de întreprindere este şi rămâne decizia angajatorului, fundamentată pe prerogativa organizatorică a acestuia, procedurile de consultare urmăresc ca soluţie ideală realizarea unui acord între partenerii sociali cu privire la aspectele care ţin de concedierea colectivă sau transferul de întreprindere, în special negocierile ce privesc diminuarea impactului negativ asupra angajaţilor asupra unor astfel de măsuri adoptate de angajator.

Altfel spus, o concediere colectivă sau un transfer colectiv nu presupune şi nu va putea presupune niciodată intervenţia decizională a reprezentanţilor

angajaților pentru că astfel, credem noi, s-ar încălca flagrant prerogativa organizatorică a acestora. Partenerii sociali au însă o obligație de diligență în sensul de a discuta cu bună-credință pentru a găsi măsuri de comun acord acceptate în vederea diminuării impactului negativ al unor măsuri de natură a determina măsuri importante în raporturile de muncă.

În sfârșit, facem precizarea că **modalități de informare și consultare** 21
între partenerii sociali pot fi definite oricând în condiții specifice, **prin intermediul contractelor colective de muncă** aplicabile acestora. Prin intermediul contractelor/acordurilor colective regulile, procedurile, efectele și condițiile de derulare ale informării și consultării vor fi cele convenite de către părți. Singura impunere a legii fiind aceea a respectării drepturilor și obligațiilor reciproce ale partenerilor sociali, recunoscute de lege și luarea în considerare în permanență a intereselor ambelor părți, respectiv atât a intereselor întreprinderii, cât și a intereselor angajaților.

Art. 215. [Consiliul Economic și Social] **Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului social la nivel național.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 252 și urm.; *Ș. Beligrădeanu*, Impactul Legii nr. 109/1997 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social asupra legislației muncii, în Dreptul nr. 8/1997, p. 3 și urm.; *Ș. Beligrădeanu, I.Tr. Ștefănescu*, Consecințele nesolicitării avizului consultativ al Consiliului Economic și Social sau al Consiliului Legislativ cu privire la proiectele actelor normative, în Dreptul nr. 7/2006, p. 58-70; *S. Ghimpu, Al. Țiclea*, Dreptul muncii, ed. a 2-a, Ed. All Beck, București, 2001, p. 651 și urm.; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 142 și urm.; *L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 281 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Consiliul Economic și Social și relațiile de muncă, Raporturi de muncă nr. 8/1997, p. 3-6; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, vol. I, Ed. Lumina Lex, București, 2003, p. 117 și urm.; *N. Voiculescu*, Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 171-191; *M. Volonciu*, Negocierea contractului colectiv de muncă, Ed. Omnia Uni S.A.S.T., Brașov, 1999, p. 262 și urm.

Comentariu

Sumar

§1. Realizarea dialogului social prin intermediul Consiliului Economic şi Social. Rolul consultativ 176
§2. Atribuţiile Consiliului Economic şi Social 177

§1. Realizarea dialogului social prin intermediul Consiliului Economic şi Social. Rolul consultativ

1 La nivel naţional, dialogul social este realizat prin intermediul Consiliului Economic şi Social. **Consiliul Economic şi Social** funcţionează în baza **Legii nr. 109/1997** (M.Of. nr. 141 din 7 iulie 1997). Cele mai importante modificări au fost aduse acestei legi prin **Legea nr. 58/2003** pentru modificarea şi completarea Legii nr. 109/1997 privind organizarea şi funcţionarea Consiliului Economic şi Social (M.Of. nr. 179 din 21 martie 2003).

2 Consiliul Economic şi Social este o **instituţie publică cu personalitate juridică, de interes naţional, autonomă** şi care funcţionează în baza **principiilor tripartitismului**.

3 Consiliul Economic şi Social este constituit cu scopul realizării **dialogului social** la nivel naţional şi pentru menţinerea climatului de stabilitate şi pace socială. Fiind un organism de dialog, în condiţiile în care dialogul presupune partenerii sociali, respectiv angajatorul şi reprezentanţii angajaţilor, intervenţia statului nu ar putea fi alta decât una neutră, Guvernul prin reprezentanţii săi fiind chemat să medieze dialogul între parteneri. Statul poate avea un rol direct în dialogul social, numai în măsura în care s-ar pune problema calităţii sale de angajator pentru angajaţii din sistemul public, caz în care, de principiu, legea nu ar trebui să facă niciun fel de diferenţă între statul angajator şi orice fel de angajator, partener social.

4 Consiliul Economic şi Social are **rol consultativ** şi în ceea ce priveşte activitatea legislativă. Astfel, avizul Consiliul Economic şi Social este obligatoriu pentru orice proiect de act normativ din domeniul său de competenţă, precum şi pentru proiectele de programe şi strategii naţionale. În domeniul de competenţă ale Consiliului Economic şi Social sunt avute în vedere:

– restructurarea şi dezvoltarea economiei naţionale;
– privatizarea, funcţionarea şi creşterea competitivităţii agenţilor economici;
– relaţiile de muncă şi politica socială;
– protecţia socială şi ocrotirea sănătăţii;
– învăţământul, cercetarea şi cultura;
– politicile monetare, financiare, fiscale şi de venituri.

BCU CLUJ / UNIVERSITY LIBRARY

§2. Atribuțiile Consiliului Economic și Social

Conform art. 7 alin. (1) din Legea nr. 109/1997, orice inițiator al unui 5
proiect de act normativ sau al unui program de strategie națională sau sectorială pe domeniile de competență ale Consiliului Economic și Social este obligat să solicite **avizul consultativ** al Consiliului, aviz ce va însoți actul sau programul respectiv până la adoptarea acestuia. De aceea în sarcina Consiliului Economic și Social sunt precizate **termene** concrete **de transmitere a avizelor consultative** pentru fiecare de act normativ în parte, astfel:

– pentru cazul proiectelor de legi ordinare, ordonanțe de Guvern sau hotărâri de Guvern, Consiliul Economic și Social va transmite avizul său consultativ în termen de 10 zile calendaristice de la momentul în care a fost sesizat;

– în cazul proiectelor de legi organice și în cazul proiectelor de programe și strategii nematerializate în acte normative în termen de 20 de zile calendaristice de la sesizare.

Dacă Consiliul Economic și Social nu respectă termenele precizate mai sus, inițiatorul proiectului de act normativ sau inițiatorul programului sau strategiei naționale sau sectoriale nematerializat în act normativ este îndreptățit să transmită proiectul mai departe în vederea adoptării, fără obținerea avizului consultativ al consiliului cu mențiunea expresă a acestei situații.

De asemenea, Consiliul Economic și Social este îndreptățit să semnalizeze 6
Guvernului sau Parlamentului fenomene economice și sociale care impun intervenția unor acte normative. Consiliul Economic și Social poate, din proprie inițiativă sau la solicitarea Guvernului sau Parlamentului, să elaboreze analize și studii privind realitatea economică și socială sau poate elabora și susține implementarea de noi strategii, programe, metodologii sau standarde în legătură cu dialogul social.

Între **atribuțiile** Consiliul Economic și Social se regăsesc și cele care 7
presupun o **componentă internațională**, în acest sens consiliul analizând și fiind îndreptățit să propună măsuri pentru îmbunătățirea modului de aplicare a acordurilor și convențiilor internaționale la care România este parte, precum și a programelor de asistență inițiate de organisme de specialitate pentru domeniul specific de activitate.

În sfârșit, Consiliul urmărește în permanență respectarea de către România a obligațiilor ce-i revin din convențiile Organizației Internaționale a Muncii privitoare la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale ale muncii.

Consiliul Economic și Social se organizează și funcționează prin intermediul 8
structurilor proprii, constituite conform legii și regulamentului de organizare și funcționare.

Art. 216. [Comisiile de dialog social] **În cadrul ministerelor şi prefecturilor funcţionează, în condiţiile legii, comisii de dialog social, cu caracter consultativ, între administraţia publică, sindicate şi patronat.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005, p. 252 şi urm.; *S. Ghimpu, Al. Ţiclea*, Dreptul muncii, ed. a 2-a, Ed. All Beck, Bucureşti, 2001, p. 651 şi urm.; *I.Tr. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, vol. I, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 117 şi urm.; *Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 146 şi urm.; *L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu,* Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2009, p. 281 şi urm.; *N. Voiculescu*, Dreptul muncii. Reglementări interne şi comunitare, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 171-191; *M. Volonciu*, Negocierea contractului colectiv de muncă, Ed. Omnia Uni S.A.S.T., Braşov, 1999, p. 262 şi urm.

Comentariu

Sumar

§1. Constituirea comisiilor de dialog social 178
§2. Componenţa comisiilor de dialog social 179
§3. Conducerea comisiilor de dialog social 179
§4. Activitatea comisiilor de dialog social 180

§1. Constituirea comisiilor de dialog social

1 Comisiile de dialog social constituite la nivelul ministerelor şi prefecturilor funcţionează în condiţiile **H.G. nr. 369/2009 privind constituirea şi funcţionarea comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice centrale şi la nivel teritorial** (M.Of. nr. 227 din 7 aprilie 2009).

2 Instituţiile în cadrul cărora astfel de comisii pot fi constituite sunt cele expres menţionate în Anexa nr. 1 la H.G. nr. 369/2009.

Sunt avute în vedere toate ministerele şi Autoritatea Naţională pentru Valorificarea Activelor Statului, precum şi Autoritatea Naţională pentru Reglementarea şi Monitorizarea Achiziţiilor Publice. În cazul comisiilor de dialog social constituite la nivelul ministerelor, acestea sunt îndreptăţite conform actului normativ să înfiinţeze chiar şi subcomisii la nivel de grup de lucru. Acestea vor fi constituite din persoane desemnate expres de către plenul comisiei constituite la nivel de minister. De asemenea, astfel de **comisii de dialog social** sunt constituite la **nivelul fiecărui judeţ** şi la **nivelul municipiului Bucureşti.**

§2. Componența comisiilor de dialog social

Articolul 3 alin. (1) din H.G. nr. 369/2009 stabilește expres **componența comisiilor** constituite la nivelul ministerelor și instituțiilor publice centrale, precum și la nivel județean și al municipiului București. 3

La nivel comisiilor de dialog social constituite **la nivelul ministerelor și al celorlalte instituții publice centrale** conform H.G. nr. 369/2009 în componența comisiilor de dialog social se regăsesc: 4

– reprezentanți ai acelor instituții publice centrale, expres numiți prin ordin al ministrului sau, după caz, al conducătorului agenției centrale;

– reprezentanți ai patronatului, numiți de confederațiile patronale reprezentative la nivel național;

– reprezentanți ai sindicatelor, expres nominalizați de confederațiile sindicale de la nivel național;

Președinții confederațiile sindicale sau patronale reprezentative la nivel național sunt membri de drept ai comisiilor de dialog social constituite la nivel de ministere sau la nivelul agențiilor naționale.

Din comisiile de **la nivelul județelor, respectiv a municipiului București** fac parte: 5

– prefectul și reprezentanți ai prefectului și ai serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor și celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, numiți prin ordin de către prefect;

– președintele consiliului județean, respectiv primarul general al municipiului București;

– reprezentatul numit al confederațiilor patronale reprezentative la nivel național;

– reprezentatul numit al confederațiilor sindicale reprezentative la nivel național;

Și în cazul comisiilor de dialog de la nivel județean sau al municipiului București președinții confederațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național sunt membrii de drept ai acestor comisii.

§3. Conducerea comisiilor de dialog social

Președinția comisiilor este asigurată **la nivel de minister** de către un **secretar de stat** nominalizat de ministru. În situații speciale, și dacă există acordul partenerilor sociali de la nivelul comisiilor respective, prin ordin al ministrului poate fi împuternicită o altă persoană spre a asigura conducerea comisiei de dialog social respectiv. 6

7 La nivelul **agenţiilor naţionale**, prevăzute în Anexa nr. 1 la H.G. nr. 369/2009, preşedinţia comisiei de dialog social este asigurată de un **reprezentant numit de conducătorul instituţiei centrale** respective.

8 La nivel **teritorial**, conducerea comisiilor de dialog social este asigurată în baza principiului copreşedinţiei, astfel comisia este condusă de către **prefect şi preşedintele consiliului judeţean**, respectiv **primarul general al municipiului Bucureşti**. Astfel, la conducerea comisiei participă atât reprezentatul local, cât şi reprezentatul Guvernului în teritoriu.

9 Secretariatul comisiilor este asigurat conform art. 4 alin. (2) întotdeauna de către instituţia publică la nivelul căreia s-a constituit comisia de dialog social.

§4. Activitatea comisiilor de dialog social

10 Activitatea comisiei de dialog social va avea întotdeauna **caracter consultativ.**

Comisiile de dialog social sunt chemate să asigure relaţiile de parteneriat social, dialog şi pace socială între patron şi sindicate. Totodată, prin intermediul acestor comisii se urmăreşte informarea reciprocă între partenerii sociali şi între partenerii sociali şi administraţia publică locală sau centrală, asupra problemelor ce interesează partenerii sociali şi/sau administraţia centrală sau locală pentru asigurarea păcii şi stabilităţii sociale.

11 Orice iniţiativă legislativă ce ar surveni de la nivelul unui minister sau administraţie locală presupune consultarea obligatorie a partenerilor sociali, în măsura în care această iniţiativă are caracter economico-social şi este de natură a determina influenţe asupra partenerilor sociali.

12 În sfârşit, orice problemă din activitatea administraţiei publice centrale, la nivel de judeţ sau a municipiului Bucureşti, poate fi supusă consultării în cadrul comisiilor de dialog social atâta vreme cât partenerii sociali convin în acest sens.

Hotărârea Guvernului nr. 369/2009 stabileşte reguli specifice privind raportarea activităţii comisiilor de dialog social, controlul acestor activităţi fiind asigurat de Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale.

BCU IAŞI CENTRU UNIVERSITAR LIBRARY

Capitolul II. Sindicatele

Art. 217. [Definiție și regim juridic]

(1) Sindicatele sunt persoane juridice independente, fără scop patrimonial, constituite în scopul apărării și promovării drepturilor colective și individuale, precum și a intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor lor.

(2) Condițiile și procedura de dobândire a personalității juridice de către organizațiile sindicale se reglementează prin lege specială.

(3) Organizațiile sindicale au dreptul de a-și reglementa prin statutele proprii modul de organizare, asociere și gestiune, cu condiția ca statutele să fie adoptate printr-o procedură democratică, în condițiile legii.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 254 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 102 și urm.; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, București, p. 87 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 674-677; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a II-a, Ed. Universul Juridic, București, 2007, p. 165-167; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a II-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 744-748; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 173 și urm.; *D. Țop*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2008, p. 83 și urm.

Comentariu

Sumar

§1. Evoluția temeiului legal și definiția legală 181
§2. Independența sindicală 183
§3. Constituirea grupărilor sindicale 184
§4. Adoptarea statutelor pe baze democratice și în condițiile legii 186

§1. Evoluția temeiului legal și definiția legală

Articolul 217 C.muncii definește încă din primul său alineat conceptul de „**sindicat**", stabilind în cuprinsul definiției caracteristicele sindicatului ca 1

BUCHAREST UNIVERSITY LIBRARY

persoană juridică, precum şi scopul principal pentru care o astfel de persoană juridică se constituie.

2 După anul 1989, au intervenit două reglementări succesive care au creat cadrul legal de funcţionare a sindicatelor, respectiv Legea nr. 54/1991 şi, actualmente în vigoare, Legea nr. 54/2003 (M.Of. nr. 73 din 5 februarie 2003). Remarcabil este faptul că, din punct de vedere al legii, sindicatele s-au organizat mult mai repede decât patronatul, astfel de la început creându-se sub acest aspect un dezechilibru între partenerii sociali negociatori ai contractului colectiv de muncă.

Deşi fără scop lucrativ, ca şi celelalte persoane juridice nonprofit, şi în cazul sindicatelor este permisă derularea activităţilor economice şi chiar constituirea unor societăţi comerciale, cu condiţia însă ca toate veniturile astfel obţinute să fie reinvestite tot în scopul nonprofit declarat la momentul constituirii. În acest sens, art. 25 lit. d) din Legea nr. 54/2003 stabileşte că organismul sindical, constituit indiferent de nivel, este îndreptăţit „să înfiinţeze şi să administreze, în condiţiile legii, în interesul membrilor săi, unităţi de cultură, învăţământ şi cercetare în domeniul activităţii sindicale, **unităţi economico-sociale, comerciale, de asigurări, precum şi bancă proprie pentru operaţiuni financiare în lei şi în valută**". [Articolul 25 din Legea nr. 54/2003 precizează în cuprinsul alin. (1) toate opţiunile pe care le poate avea un sindicat pentru a obţine venituri necesare scopului nelucrativ propus. Astfel: „Organizaţia sindicală poate, în condiţiile prevăzute de statut: a) să sprijine material membrii săi în exercitarea profesiunii; b) să constituie case de ajutor proprii; c) să editeze şi să tipărească publicaţii proprii, în vederea creşterii nivelului de cunoaştere al membrilor săi şi pentru apărarea intereselor acestora; d) să înfiinţeze şi să administreze, în condiţiile legii, în interesul membrilor săi, unităţi de cultură, învăţământ şi cercetare în domeniul activităţii sindicale, unităţi economico-sociale, comerciale, de asigurări, precum şi bancă proprie pentru operaţiuni financiare în lei şi în valută; e) să constituie fonduri proprii pentru ajutorarea membrilor săi; f) să organizeze şi să sprijine material şi financiar activitatea sportivă în asociaţii şi în cluburi sportive, precum şi activităţi cultural-artistice". Mai mult decât atât, conform alin. (2) din cadrul aceluiaşi articol, o organizaţie sindicală este îndreptăţită şi la obţinerea unor credite necesare realizării activităţilor precizate la alin. (1). În consecinţă, sindicatul are opţiunea de „a lucra" ca un comerciant, singura condiţie de esenţă impusă fiind ca profitul astfel folosit să fie întotdeauna reinvestit în scopul nelucrativ propus de cei asociaţi la momentul constituirii sindicatului.]

Este de observat faptul că, pornind de la dispoziţiile de principiu ale legii-cadru, Codul muncii a stabilit o definiţie sintetică şi coerentă a conceptului,

definiție absolut necesară în cadrul unui studiu teoretic. În cuprinsul definiției, sunt evidențiate atât scopul principal pentru care se constituie și funcționează un sindicat („apărarea și promovarea drepturilor colective și individuale, precum și a intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor lor), cât și trăsăturile caracteristice ale unui sindicat, respectiv independența și caracterul social, nonprofit.

§2. Independența sindicală

Ca persoană juridică, sindicatul este o **persoană fără scop lucrativ**, 3
însuși scopul pentru care se constituie înlăturând caracterul „speculativ" al operațiunilor derulate, așa cum se întâmplă în cazul persoanelor juridice constituite pentru obținerea de profit.

Ca persoană juridică fără scop patrimonial, sindicatul se remarcă prin specificul său deosebit, fapt ce a determinat **reglementarea sa printr-o lege specială**, diferită de dreptul comun în domeniu asigurat de O.G. nr. 26/2000. [De altfel, art. 1 alin. (3) din O.G. nr. 26/2000 cu privire la asociații și fundații (M.Of. nr. 39 din 31 ianuarie 2000), precizează în mod clar că: „Partidele politice, sindicatele și cultele religioase nu intră sub incidența prezentei ordonanțe".]

În ce privește **independența sindicatului**, aceasta trebuie privită atât în 4
raport cu autoritățile, cât și în raport cu alte persoane juridice, din aceeași categorie sau persoane constituite pentru obținerea de profit. Nu în ultimul rând, trebuie subliniată și independența sindicatului chiar și de existența propriilor membrii, în contextul scopului prestabilit pentru care se constituie.

Este de subliniat faptul că în reglementarea anterioară (Legea nr. 54/1991) nu se făcea referire nici la faptul că sindicatul este o persoană juridică nonprofit și nici la independența acestei persoane juridice, subliniindu-se numai caracterul apolitic al unui sindicat. Considerăm definiția legală actuală mai corectă și mai completă decât cea existentă anterior, fiind, practic, un rezultat al soluțiilor înaintate de doctrină în acest domeniu.

Independența sindicală rezultă și din dispozițiile art. 217 alin. (3) C.muncii. Astfel, pornind de la principiile stabilite prin legea-cadru, un sindicat se organizează și funcționează conform propriilor reguli, astfel cum acestea au fost stabilite de către membrii grupării asociative, în cuprinsul propriului statut. De altfel, astfel se organizează și funcționează orice persoană juridică, independența față de alte persoane juridice fiind asigurată și prin dreptul de a se organiza conform voinței proprii și în baza reglementărilor statutare adoptate de membrii care o compun.

§3. Constituirea grupărilor sindicale

5 Sindicatele obțin personalitatea juridică, conform art. 18 din Legea nr. 54/2003, la momentul înregistrării în registrul special al hotărârii judecătorești definitive prin care s-a admis cererea fondatorilor.

Așa cum s-a arătat mai sus, pentru constituirea unui sindicat este suficient acordul de voință al unui număr de minimum 15 fondatori, care se asociază pentru a realiza în comun scopul stabilit de lege și dezvoltat în statutul de organizare și funcționare a acelui sindicat. Membrii fondatori împuternicesc dintre ei un reprezentant, expres nominalizat în cadrul unui proces-verbal încheiat cu ocazia ședinței de constituire a fondatorilor.

Persoana astfel împuternicită face o cerere în instanță, prin care solicită să se constate că gruparea sindicală îndeplinește toate condițiile legale pentru a deveni persoană juridică și se poate dispune înregistrarea ei ca atare, în registrul special aflat la grefa instanței. Instanța competentă este judecătoria din raza teritorială a sediului organismului care solicită personalitatea juridică. Alături de cerere, împuternicitul va depune statutul sindicatului, tabelul cu primii membrii ai organismelor de conducere și cu toate elementele de identificare a acestora, procesul-verbal din care rezultă voința comună a cel puțin 15 membri fondatori în vederea constituirii sindicatului (procesul-verbal de constituire, care trebuie să fie semnat de toți participanții la ședința de constituire) și procura autentică a persoanei împuternicite de către fondatori și nominalizată în procesul-verbal de constituire, împuternicit care se va ocupa de înregistrarea juridică a sindicatului.

Instanța sesizată cu cererea de obținere a personalității juridice va verifica legalitatea actelor depuse și în special legalitatea constituirii sindicatului, prin prisma legalității statutului aprobat în ședința de constituire de către membrii fondatori.

6 Procedura derulată în fața instanței judecătorești pentru obținerea personalității juridice presupune celeritate. Astfel, art. 15 din Legea nr. 54/2003 stabilește termene foarte stricte și intervale scurte de timp între diferitele operațiuni impuse de procedura legală. Odată sesizată, instanța competentă este chemată să verifice actele depuse de împuternicitul fondatorilor și legalitatea statutului într-un termen de 5 zile. În cazul în care judecătorul constată neregularități va chema împuternicitul în Camera de Consiliu și îi va solicita acestuia în scris remedierea neregularităților constatate. Împuternicitul are la dispoziția sa pentru remedierea neregularităților un termen de 7 zile. În măsura în care instanța constată că sunt îndeplinite toate cerințele legii, va cita împuternicitul și fondatorii , urmând „să judece" efectiv într-un termen de 10 zile.

Instanța va pronunța o hotărâre de admitere sau respingere, aceasta fiind necesar a fi motivată. Hotărârea stabilește o situație definitivă și se comunică semnatarului cererii de obținere a personalității juridice într-un termen de 5 zile de la pronunțare.

În măsura în care instanța admite cererea, va constata îndeplinirea condițiilor de legalitate și va dispune înregistrarea persoanei juridice – sindicat în registrul special de la sediul judecătoriei. Înregistrarea în registru se face în baza hotărârii definitive a instanței, în mod automat, într-un termen de 7 zile de la data pronunțării hotărârii judecătorești de către instanța sesizată. Conform art. 18 din Legea nr. 54/2003, **organizația sindicală dobândește personalitate juridică de la data înscrierii în registrul special a hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii.**

Hotărârea definitivă a judecătoriei poate fi atacată numai cu **recurs**, la 7
tribunalul corespunzător în termen de 15 zile de la comunicarea hotărârii din fond. Recursul urmează să se judece, la rândul său, în procedură de urgență, în acest sens art. 16 alin. (3) din Legea nr. 54/2003 stabilind pentru judecarea cauzei în faza de recurs un termen de 45 de zile. Recursul se judecă cu citarea împuternicitului fondatorilor. Instanța de recurs, după ce redactează hotărârea, restituie dosarul instanței de fond în termen de 5 zile. Dacă, de exemplu, la nivelul instanței de fond s-a dispus înregistrarea sindicatului în registrul special, iar instanța de recurs a infirmat hotărârea instanței de fond, atunci în decizia tribunalului se va dispune și cu privire la radierea înregistrării din registrul special. Dimpotrivă, dacă instanța de fond a dat o hotărâre de respingere a cererii, dar instanța de recurs a admis cererea, aceasta va fi și cea care dispune înregistrarea în registrul special aflat la sediul judecătoriei din raza teritorială a sediului sindicatului în constituire.

Având în vedere faptul că în conformitate cu dispozițiile art. 18 din Legea nr. 54/2003 sindicatul dobândește personalitate juridică la momentul înregistrării în registrul special, dispoziția instanței, indiferent de gradul acesteia, trebuie să ajungă la judecătoria competentă la care se află registrul special de înregistrare a persoanelor juridice – sindicat, conform art. 17 din Legea nr. 54/2003.

Legea specială nr. 54/2003 stabilește și regulile și condițiile pentru 8
constituirea grupărilor sindicale asociative superioare, respectiv **federații și confederații**. În cazul acestora, competența pentru constatarea legalității constituirii lor și dispunerea înregistrării lor în registru aparține tribunalelor din raza teritorială a sediului federațiilor, respectiv Tribunalul București în cazul confederațiilor. Registrele în care se înregistrează persoanele juridice federații sau confederații se regăsesc la nivelul tribunalelor care judecă cererea de înființare în primă instanță.

§4. Adoptarea statutelor pe baze democratice şi în condiţiile legii

9 Interesantă este condiţionarea impusă de art. 217 alin. (3) C.muncii, în sensul recunoaşterii funcţionării independente a unui sindicat numai în măsura în care statutul său a fost adoptat pe baze democratice. Textul de lege acordă dreptul de organizare pentru grupările sindicale, numai în măsura în care statutele lor au fost adoptate **„pe baze democratice, în condiţiile legii"**. Or, legea (Legea nr. 54/2003, legea-cadru în domeniu) nu reglementează nicăieri condiţiile în care poate fi adoptat statutul unui sindicat, astfel încât procedura de adoptare să fie conformă cu legea. Legea-cadru stabileşte elementele de conţinut pe care trebuie să le cuprindă în mod obligatoriu un statut. [În acest sens, art. 6 alin. (1) din Legea nr. 54/2003 stabileşte că în cuprinsul unui statut trebuie să se regăsească: a) scopul constituirii, denumirea şi sediul organizaţiei sindicale; b) modul în care se dobândeşte şi încetează calitatea de membru al organizaţiei sindicale; c) drepturile şi îndatoririle membrilor; d) modul de stabilire şi încasare a cotizaţiei; e) organele de conducere, denumirea acestora, modul de alegere şi de revocare, durata mandatelor şi atribuţiile lor; f) condiţiile şi normele de deliberare pentru modificarea statutului şi de adoptare a hotărârilor; g) mărimea şi compunerea patrimoniului iniţial; h) divizarea, comasarea sau dizolvarea organizaţiei sindicale, transmiterea ori, după caz, lichidarea patrimoniului, cu specificarea că bunurile date în folosinţă de către stat vor fi restituite acestuia. Totodată, legea precizează că orice prevedere contrară legii este interzisă.] Rezultă că **neîndeplinirea condiţiei de conţinut impusă de lege este de natură a nu permite funcţionarea legală a sindicatului.**

De altfel, îndeplinirea condiţiilor de conţinut impuse pentru statutul sindicatului este supusă şi controlului jurisdicţional necesar pentru constituirea persoanei juridice. Astfel, conform art. 14 din Legea nr. 54/2003, pentru constituirea unui sindicat (la nivelul de bază) – constituire autorizată prin hotărâre judecătorească –, se depun la instanţa competentă procesul-verbal de constituire a grupării semnat de toţi participanţii (astfel făcându-se dovada îndeplinirii numărului minim de asociaţi – 15 – şi a existenţei voinţei fondatorilor în sensul constituirii grupării asociative), lista cu membrii primelor organe de conducere şi împuternicirea primului reprezentant mandatat cu operaţiunile de constituire ale sindicatului. Controlul jurisdicţional realizat de instanţa competentă are în vedere existenţa la dosar a actelor mai sus-menţionate şi legalitatea statutului [legalitate ce presupune, de principiu, existenţa conformă cu legea a elementelor de conţinut enunţate de art. 6 alin. (1) din Legea nr. 54/2003].

Față de cele prezentate mai sus, rămâne aceiași întrebare legată de 10
interpretarea textului art. 217 alin. (3) C.muncii: **cum se poate aprecia cu privire la legalitatea procedurii de adoptare a statutului grupării sindicale?**

Considerăm că pot exista numai următoarele interpretări:

– fie se poate considera că autorul a avut în vedere legalitatea constituirii sindicatului și nicidecum legalitatea procedurii de adoptare a statutului sindicatului, textul de lege fiind, din acest punct de vedere, redactat defectuos;

– fie, printr-o interpretare *ad literam*, se acordă posibilitatea instanțelor de judecată să se pronunțe în echitate. Astfel, ar fi posibil, de exemplu ca cei minimum 15 membrii fondatori ai unui sindicat să stabilească de comun acord că orice modificare la statut este posibilă prin voința discreționară a președintelui acelui sindicat. La prima vedere, s-ar putea considera că, din moment ce aceasta a fost voința comună la constituirea sindicatului, ea este pe deplin valabilă, organizarea și funcționarea acelei grupări fiind ulterior supusă voinței unei singure persoane. Astfel, însuși caracterul asociativ al sindicatului ar dispărea, fiind evident că organizarea statutară este lipsită de o reală bază democratică. Într-o astfel de ipoteză, instanța ar putea anula dreptul sindicatului respectiv la autoorganizare, atâta vreme cât adoptarea regulilor statutare de organizare s-ar realiza în mod vădit nedemocratic.

– în sfârșit, se poate considera că singura procedură de adoptare a reglementărilor statutare are în vedere momentul inițial al constituirii grupării sindicale, astfel încât instanța este chemată să analizeze dacă statutul sindicatului, astfel cum acesta a fost depus la înființare, reprezintă voința comună a membrilor fondatori.

Rămânem totuși la opinia că redactarea textului art. 217 alin. (3) C.muncii este deficitară, fiind mult mai benefică și corespunzătoare spiritului legii interpretarea extensivă a textului, în sensul că organizarea și funcționarea unui sindicat se realizează conform propriul statut, cu condiția ca acesta să fie conform legii.

Art. 218. [Atribuții] **Sindicatele participă prin reprezentanții proprii, în condițiile legii, la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la tratative sau acorduri cu autoritățile publice și cu patronatele, precum și în structurile specifice dialogului social.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005, p. 255 şi urm.; *I.Tr. Ştefănescu*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2010, p. 102 şi urm.; *I.T. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 87 şi urm; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2007, p. 677-679; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat şi comentat, ed. a II-a, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2006, p. 748-751; *Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 173 şi urm.

Comentariu

Sumar

§1. Informarea sindicatelor cu ocazia participării la negociere 188
§2. Informaţii cu privire la constituirea şi utilizarea fondurilor sociale 191
§3. Participarea sindicatelor la tratative sau acorduri 192

§1. Informarea sindicatelor cu ocazia participării la negociere

1 În vederea realizării scopului pentru care sunt constituite, una dintre principalele **atribuţii ale sindicatelor** are în vedere **participarea activă** a acestora **în cadrul relaţiilor colective de muncă**, atât în cadrul negocierilor, cât şi în cadrul discuţiilor realizate la nivelul structurilor de dialog social. De altfel, şi Legea sindicatelor prin dispoziţiile sale urmăreşte punerea în practică a reglementării de principiu de acest tip din cadrul Codului muncii.

2 Astfel, pentru a se da substanţă prerogativei sindicatelor de a reprezenta interesele membrilor săi în cadrul negocierii colective, **art. 30 alin. (2) din Legea nr. 54/2003** impune angajatorilor **obligaţia de a da informaţii sindicatelor**, astfel încât acestea să poată negocia în cunoştinţă de cauză. Dispoziţia din Legea nr. 54/2003 se împleteşte cu cea prevăzută de art. 4 alin. (2) din **Legea nr. 130/1996**, republicată, dispoziţie conform căreia la prima reuniune a partenerilor sociali în vederea negocierii colective, sindicatul este îndreptăţit să precizeze informaţiile pe care patronul urmează a i le pune la dispoziţie.

Articolul 4 alin. (2) lit. a) din **Legea nr. 130/1996**, republicată, **concretizează informaţiile pe care patronul trebuie să le pună la dispoziţia sindicatelor în cadrul negocierii**, în sensul că acestea trebuie să permită „**o analiză comparată a situaţiei locurilor de muncă, a clasificării profesiilor şi meseriilor, a nivelului de salarizare, a duratei timpului de lucru şi a organizării programului de lucru**". Chiar dacă legiuitorul a încercat

o dezvoltare a informațiilor pe care angajatorul trebuie să le transmită sindicatelor în cadrul negocierii colective, este de reținut că practica socială se confruntă în continuare cu greutăți datorită ambiguității textului, fiind greu de determinat care ar fi acele informații în baza cărora, de exemplu, sindicatul ar putea să realizeze o analiză comparată a locurilor de muncă sau a nivelului de salarizare.

În practică, adeseori, sindicatul are tendința de a pretinde **salariile efective ale salariaților**. O astfel de soluție însă nu este nici corectă și nici legală. Nelegalitatea rezidă din dispozițiile art. 158 C.muncii, dispoziții ce concretizează **principiul confidențialității salariului**. Chiar dacă o asemenea confidențialitate este circumstanțiată în cazul sindicatelor, conform alin. (2) din art. 158 nu se poate considera că principiul confidențialității salariilor nu trebuie respectat, chiar și în cadrul negocierilor cu sindicatele reprezentative. Este de menționat în primul rând faptul că **în cadrul unei negocieri colective sindicatele reprezentative reprezintă interesele tuturor salariaților**, atât a propriilor membri, cât și a nemembrilor sau a membrilor unui sindicat nereprezentativ. Or, este greu de admis că în cadrul unei negocieri colective angajatorul ar fi îndrituit să transmită sindicatului cu care negociază salariul unui nemembru de sindicat. 3

Sensul dispoziției cuprinse în art. 158 alin. (2) C.muncii ar consta mai curând în imposibilitatea de a opune sindicatului principiul confidențialității, atunci când acesta l-a solicitarea unui membru al său, apără și promovează interesele acelui membru în negocierea directă cu patronul. Numai astfel ar avea sens sublinierea legiuitorului în cuprinsul art. 158 alin. (2) în sensul că **confidențialitatea nu poate fi opusă sindicatelor, dar numai în strictă legătură cu interesele salariaților**.

Este de observat că dispoziția cuprinsă în art. 30 alin. (2) din Legea sindicatelor nr. 54/2003 stabilește obligație în sarcina angajatorilor, în sensul că aceștia trebuie să transmită sindicatelor reprezentative informațiile necesare pentru negociere. În acest sens, este de observat că legiuitorul reglementează art. 30 alin. (2) într-o modalitate imperativă: sindicatele **„vor primi"** de la angajator informațiile. De altfel, tot imperativ este și textul art. 4 alin. (2) din Legea nr. 130/1996, republicată, care impune patronului să pună la dispoziția sindicatelor anumite informații. 4

Spre deosebire de dispozițiile din lege, textul corespunzător din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național este mai nuanțat. Astfel, **art. 87 alin. (1)** din **Contractul colectiv de muncă unic la nivel național** stabilește că angajatorul pune la dispoziție sau asigură **accesul** sindicatelor la informațiile și documentele necesare, **sindicatului** revenindu-i însă **obligația de a păstra**

confidențialitatea cu privire la datele ce i-au fost astfel transmise. Soluția negociată de partenerii sociali la nivel național este oportună și echitabilă, deoarece, pe de o parte, impune sindicatului păstrarea confidențialității cu privire la documentele și informațiile la care are acces sau îi sunt puse la dispoziție pentru a negocia în cunoștință de cauză, iar, pe de altă parte, conceptul de **„a primi"** informații de la angajator este dezvoltat înțelegându-se prin aceasta atât punerea efectivă la dispoziția sindicatelor a informațiilor, cât și numai accesul la anumite informații și documente necesare pentru negocierea în cunoștință de cauză.

5 Soluțiile legiuitorului român încearcă să păstreze un echilibru între interesele partenerilor sociali pentru că:

– pe de o parte, o **negociere este posibilă a se derula pe poziții de egalitate numai în măsura în care ambii parteneri sociali au toate informațiile necesare pentru a-și concretiza în mod fundamentat o anumită poziție**. Altfel spus, pentru a conferi sindicatului o poziție egală cu cea a angajatorului, legiuitorul a impus angajatorului să-i ofere partenerului său de negociere toate informațiile necesare pentru fundamentarea poziției acestuia în negociere;

– pe de altă parte, **dreptul sindicatului de a pretinde informații nu poate fi exercitat în mod abuziv**. Astfel, sindicatul nu poate cere orice informații, unele informații fiind apărate de principiul confidențialității impus chiar de legiuitor.

Este de observat și faptul că, chiar dacă de principiu angajatorul are obligația de a transmite informații salariaților săi, această obligație nu poate fi absolutizată, în aceste sens art. 40 alin. (2) lit. d) C.muncii stabilind în mod expres că **angajatorul nu poate fi obligat la transmiterea acelor obligații sensibile sau secrete care prin divulgare sunt de natură să prejudicieze activitatea unității.**

6 Față de dispozițiile legale și convenționale analizate ar rezulta că, de principiu, angajatorul trebuie să asigure dreptul la informare al sindicatului, dar **un astfel de drept nu poate fi executat în mod absolut**, și acesta ar presupune corelativ și **asumarea obligației de confidențialitate din partea sindicatului.**

De altfel, în practică, din ce în ce mai mult astfel de aspecte se reglează prin voința părților. În special în cazul negocierilor „mari", există bunul obicei de a se încheia o convenție prealabilă între partenerii sociali prin care aceștia să stabilească în mod concret toate regulile ce vor guverna acea negociere, inclusiv informațiile ce urmează a fi puse la dispoziție, inclusiv obligația de confidențialitate și limitele acesteia asumate de către sindicate.

7 Participarea la **negocierea contractului colectiv de muncă** poate reprezenta una dintre cele mai importante atribuții ce revin sindicatelor. Totuși, este

de menționat că participarea la negociere nu reprezintă o atribuție specifică oricărui sindicat. Având în vedere dispozițiile de principiu ale Legii nr. 130/1996, republicată, lege prin care se instituie principiul reprezentativității sindicatelor, negocierea contractului colectiv de muncă a devenit un atribut specific numai pentru **sindicatele reprezentative**. Este de observat în acest sens că, deși art. 218 C.muncii stabilește cu titlu general faptul că sindicatele participă prin propriii reprezentanți la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, în realitate participă la negocierea colectivă numai sindicatele reprezentative, art. 4 alin. (2) din Legea nr. 130/1996 stabilind în mod expres că **dreptul de a primi informații aparține numai sindicatelor reprezentative** (pentru dezvoltarea aspectelor legate de sindicatele reprezentative a se vedea infra p. 194).

§2. Informații cu privire la constituirea și utilizarea fondurilor sociale

Conform art. 30 alin. (2) din Legea nr. 54/2003, sindicatele reprezentative 8
au dreptul de a primi informații și în legătură cu constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, protecției muncii și utilității sociale, asigurărilor și protecției sociale. La prima vedere s-ar putea considera că art. 30 alin. (2), teza a II-a face referire la așa-numitul fond social, fond ce se constituie de către patron fiind administrat însă cu consultarea sindicatelor (a se vedea în acest sens art. 97 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010). Acest fond este menit să acopere cheltuielile fiscale astfel cum acestea sunt menționate de legile fiscale [a se vedea în acest sens art. 21 alin. (3) lit. c) C.fisc., astfel cum textul a fost modificat prin O.U.G. nr. 109/2009].

Într-adevăr există o serie de cheltuieli pe care angajatorul înțelege să le efectueze pentru a asigura și o acoperire socială în favoarea salariaților săi, cheltuieli pe care statul la rândul său, în mod limitat, înțelege să le considere a fi deductibile (la acest moment cheltuielile sociale sunt deductibile în limita unei cote de până la 2% aplicată asupra valorii cheltuielilor cu salariile personalului).

În cuprinsul art. 21 alin. (3) lit. c) **C.fisc.** se face o distincție între cheltuielile 9
care s-ar regăsi în limita valorii deductibile **cu prioritate** și alte cheltuieli care la rândul lor ar putea fi deductibile în măsura în care fondul alocat de 2% nu este depășit. Astfel, **de exemplu, una dintre cele mai discutate categorii de cheltuieli sociale pretinse de sindicat în cadrul negocierilor colective are în vedere costurile biletelor de odihnă și tratament**. De regulă, se negociază „strâns" cu privire la cota din costul acestor bilete ce urmează a fi suportată de angajator. Totuși, acoperirea în tot sau în parte a costului biletelor de odihnă și tratament reprezintă o cheltuială socială conform art. 21 alin. (3)

lit. c) C.fisc., dar o astfel de cheltuială va fi făcută numai în măsura în care fondurile sociale constituite de angajator nu sunt consumate pentru cheltuieli sociale mai importante (ca, **de exemplu, ajutoare pentru naştere, pentru înmormântare, pentru boli grave sau incurabile etc.**).

Este adevărat că partenerii sociali pot, teoretic, negocia un fond social care să acopere mai mult decât limita de 2% din cheltuielile cu salariile personalului, impusă de Codul fiscal. Astfel, cheltuielile efectuate de angajator peste limita prevăzută de lege **nu mai sunt deductibile** şi este greu de crezut că într-o astfel de situaţie patronul se va angaja să şi le asume.

10 Suprapunând dispoziţia cuprinsă în art. 30 alin. (2) teza finală din Legea nr. 54/2003 pe dispoziţiile din Codul fiscal, se observă că nu toate categoriile de cheltuieli avute în vedere de acest text se regăsesc în fondul social.

Astfel, de exemplu, conform art. 30 alin. (2), sindicatul este îndreptăţit să solicite informaţii şi cu privire la modul de constituire şi folosire a fondurilor destinate îmbunătăţirii condiţiilor la locul de muncă, precum şi cele referitoare la protecţia muncii. Este de observat că, dacă în cazul cheltuielilor sociale la care face referire art. 97 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional patronul are obligaţia de a se consulta cu sindicatul cu privire la modul de utilizare a acestor fonduri, în cazul fondurilor legate de îmbunătăţirea condiţiilor la locul de muncă, precum şi cele referitoare la protecţia muncii, sindicatul nu are dreptul decât la informare.

Oricum, este de subliniat că un astfel de drept este recunoscut în favoarea sindicatului în vederea atingerii scopului pentru care se constituie: promovarea şi apărarea intereselor membrilor pe care îi reprezintă. Numai fiind informat sau, după caz, consultat cu privire la anumite fonduri cu valenţe sociale constituite de angajator, sindicatul poate pretinde în cadrul dialogului social soluţii mai favorabile pentru cei pe care îi reprezintă.

§3. Participarea sindicatelor la tratative sau acorduri

11 În ce priveşte **participarea sindicatelor la tratative sau acorduri** este de observat că este avută în vedere, în special, opţiunea generică a sindicatelor de a participa în structuri tripartite în cadrul cărora, alături de patroni şi guvernanţi, îşi asumă anumite responsabilităţi majore cu impact general asupra întregii societăţi.

Nu în ultimul rând, este de subliniat că sindicatul participă cu atribuţii importante şi în cadrul unor **structuri tripartite instituţionalizate** (a se vedea supra, art. 215). În acest sens, este de remarcat participarea sindicatului în cadrul Consiliului Economic şi Social.

Art. 219. [Libertatea de asociere] **Sindicatele se pot asocia în mod liber, în condiţiile legii, în federaţii, confederaţii sau uniuni teritoriale.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005, p. 253 şi urm.; *I.Tr. Ştefănescu*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2010, p. 102 şi urm.; *I.T. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, Bucureşti, p. 87 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2007, p. 679-681; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 2-a, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2007, p. 199 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat şi comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2006, p. 751-753; *Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 211 şi urm.; *D. Top*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2008, p. 97-99.

Comentariu

Sumar

§1. Principiul libertăţii de asociere 193
§2. Constituirea uniunilor sindicale 195
§3. Asocierea la nivel internaţional 195

§1. Principiul libertăţii de asociere

1 La baza constituirii şi funcţionării oricărei grupări sindicale se regăseşte **principiul libertăţii de asociere**. Sindicatul reprezintă o persoană juridică şi, ca orice persoană juridică, cu excepţia celor unipersonale, se constituie în baza consimţământului liber exprimat de către membri săi. **Principiul libertăţii de asociere** este funcţional atât în ce priveşte constituirea unei grupări sindicale, cât şi în ce priveşte funcţionarea ei ulterioară.

Astfel pentru constituirea unui sindicat se impune ca cel puţin 15 persoane să se asocieze în mod liber ca membri fondatori ai grupării respective. La nivelurile superioare, se pot constitui grupări sindicale în baza liberei asocieri, cu luarea în considerare a dispoziţiilor art. 41 din Legea nr. 54/2003, astfel:

– prin asocierea a două sau mai multe organizaţii sindicale din unităţi diferite, dar din cadrul aceleiaşi ramuri de activitate sau din cadrul aceleiaşi profesiuni se poate constitui o **federaţie sindicală**. Federaţiile sindicale se constituie de regulă la nivelul grupului de unităţi sau la nivelul ramurii.

– prin asocierea a două sau mai multe federaţii din ramuri diferite se poate constitui o **confederaţie sindicală**. De principiu, confederaţiile sindicale se

constituie la nivel național, existând însă și posibilitatea constituirii acestora la nivel de ramură în măsura în care se unesc mai multe federații profesionale din cadrul aceleiași ramuri.

Față de dispozițiile art. 41 din Legea nr. 54/2003, este de observat că **constituirea unei federații sindicale presupune unirea a două sau mai multe sindicate din unități diferite**. Se pune problema practică cu privire la ce reprezintă acele grupări sindicale de la nivelul unităților foarte mari (rezultate de regulă în urma privatizărilor unor regii autonome) și care sunt disipate în teritoriu. Astfel de grupări sindicale reprezintă rezultatul asocierii mai multor sindicate din unitățile care au fuzionat într-o singură companie, pierzându-și astfel personalitatea juridică. Teoretic, s-ar impune ca același regim juridic să-l cunoască și sindicatul, în sensul că, în urma **fuziunii** mai multor societăți comerciale într-una singură, cu efectul pierderii personalității juridice, și sindicatele de la nivelul fiecărei unități să fuzioneze între ele dacă există acord în acest sens, contopindu-se într-un singur **sindicat reprezentativ** la nivelul unității nou create. Din păcate, în practică, există tendința ca astfel de „fuzionări" la nivelul sindicatului să conducă la păstrarea în continuare a personalității juridice pentru sindicatele componente și asocierea acestora în cadrul grupării federative. Or, o astfel de soluție nu corespunde dispozițiilor art. 41 alin. (2) din Legea sindicatelor, care stabilește că federațiile sindicale reprezintă rezultatul asocierii între două sau mai multe sindicate de la nivelul unor unități **diferite**.

2 Principiul liberei asocieri este incident și în ce privește **funcționarea sindicatelor** deoarece o grupare sindicală poate să se asocieze cu o altă/ alte grupări sindicale constituind federații și confederații, fiind însă posibilă și aderarea unui sindicat la o **grupare federativă** sau **confederativă** deja existentă, situație ce intervine pe durata de funcționare a sindicatelor și trebuie să țină cont, de principiu, atât de voința liber exprimată a celui care aderă, cât și de regulile constituite în acest scop de actele constitutive proprii, atât pentru gruparea sindicală ce aderă, cât și pentru gruparea sindicală la care se aderă.

Este de subliniat și faptul că, între asociere și aderare există o deosebire de substanță. Cei ce se asociază într-un sindicat, federație sau confederație au opțiunea de a stabili și regulile unei asemenea asocieri, deoarece au calitatea de membri fondatori și sunt cei care de la început stabilesc regulile de organizare și funcționare ale grupării sindicale ce se constituie aprobând actul constitutiv. În cazul unei aderări, cel care dorește să adere își exercită dreptul la asociere fără însă a putea influența în mod activ la momentul aderării organizarea și funcționarea grupării la care aderă.

§2. Constituirea uniunilor sindicale

Atât art. 219 C.muncii, cât şi art. 41 alin. (4) din Legea nr. 54/2003 fac referire la conceptul de **uniuni sindicale**. Uniunile sindicale nu sunt definite nicăieri în cuprinsul legii, ele fiind posibil a fi constituite atât la nivelul federaţiilor, cât şi la nivelul confederaţiilor. Având în vedere dispoziţiile art. 219 C.muncii se poate considera că criteriul după care se constituie uniunile este **criteriul teritorial**. Este de observat şi faptul că, dacă în cazul federaţiilor şi confederaţiilor primează principiul liberei asocieri, în cazul uniunii teritoriale acestea se constituie ca persoane juridice în baza cererii federaţiei sau confederaţiei ce dispune constituirea unei asemenea grupări sindicale. Altfel spus, o uniune teritorială nu se poate constitui în baza voinţei liber exprimate a sindicatelor dintr-o anumită zonă, ci ca urmare a deciziei federaţiei sau confederaţiei din care face parte uniunea teritorială respectivă. 3

Faţă de această situaţie se poate remarca o anumită contradicţie între dispoziţiile art. 219 C.muncii şi cele cuprinse în art. 41 alin. (4) coroborat cu art. 43 din Legea nr. 54/2003. Principiul liberei asocieri în cazul uniunilor sindicale ar putea fi eventual afirmat numai în mod indirect în sensul că, atâta vreme cât federaţiile sau confederaţiile ce dispun constituirea unei uniuni teritoriale s-au constituit şi funcţionează în baza liberei asocieri, acelaşi principiu al liberei asocieri „acoperă" şi existenţa uniunilor teritoriale.

§3. Asocierea la nivel internaţional

În planul liberei asocieri trebuie avută în vedere şi posibilitatea de **asociere la nivel internaţional**, astfel cum aceasta este reglementată de art. 50 din Legea nr. 54/2003. Textul pune în discuţie dreptul organizaţiilor sindicale, constituite în România indiferent de nivelul acestora de a se afilia la grupări sindicale similare la nivel internaţional. Subliniem faptul că art. 50 din Legea nr. 54/2003 face referire exclusiv la termenul de **afiliere**, acesta fiind din punctul nostru de vedere identic ca înţeles cu cel de aderare, ar trebui dedus mai departe că o grupare sindicală din România nu se poate decât afilia (adera) la o grupare sindicală similară internaţională, neexistând deci şi opţiunea ca o grupare sindicală din România alături de alte grupări sindicale din străinătate să se asocieze în vederea constituirii unei grupări sindicale internaţionale. Evident că o asemenea soluţie care ar rezulta dintr-o interpretare rigidă a textului art. 50 din Legea nr. 54/2003 nu este de admis, legiuitorul având în vedere sensul larg al asocierii la nivel internaţional. Credem totuşi că, pentru acurateţea textului, această interpretare extensivă care rezultă de bun simţ din 4

analiza textelor Legii nr. 54/2003 trebuie surprinsă ca atare şi de textul mai sus criticat, astfel încât art. 50 să permită grupărilor sindicale din România asocierea în general în orice grupare sindicală similară ce funcţionează sau se constituie la nivel internaţional.

Art. 220. [Garantarea exerciţiului dreptului sindical] **Exerciţiul dreptului sindical al salariaţilor este recunoscut la nivelul tuturor angajatorilor, cu respectarea drepturilor şi libertăţilor garantate prin Constituţie şi în conformitate cu dispoziţiile prezentului cod şi ale legilor speciale.**

Bibliografie

Al Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005, p. 253 şi urm.; *I.Tr. Ştefănescu*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2010, p. 102 şi urm.; *I.T. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 87 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2007, p. 681-682; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 2-a, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2007, p. 171 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat şi comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2006, p. 753-758; *Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 183 şi urm.

Comentariu

1 Articolul 220 C.muncii face referire la **dreptul sindical**, ca **drept fundamental** al cetăţenilor salariaţi, subliniind că un astfel de drept este garantat de Constituţie, exerciţiul său derulându-se în condiţiile legii. Dreptul sindical trebuie recunoscut şi respectat de toţi angajatorii, indiferent de categoria din care aceştia fac parte. Acest drept trebuie să se exercite în mod liber la nivelul oricărui angajator, fără ca angajatorul să fie îndrituit să-l obstrucţioneze în vreun fel. Cu toate acestea, dreptul sindical nu poate presupune un exerciţiu abuziv, el urmând a se derula în conformitate cu dispoziţiile legii. Legea română nu consacră o definiţie expresă a dreptului sindical, acesta fiind un conglomerat de drepturi, care toate împreună dau aceeaşi rezultantă: **libertatea acţiunii sindicale derulate într-un cadru legal.**

Art. 221.
[Interzicerea limitării drepturilor sindicale]

(1) Este interzisă orice intervenție a autorităților publice de natură a limita drepturile sindicale sau a le împiedica exercitarea lor legală.

(2) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerință al patronilor sau al organizațiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentanții sau membrii lor, în constituirea organizațiilor sindicale sau în exercitarea drepturilor lor.

Bibliografie

Al Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 253 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 102 și urm.; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 87 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 682-683; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 2-a, Ed. Universul Juridic, București, 2007, p. 171 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 758-760; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 184 și urm.

Comentariu

Exercițiul dreptului sindical **nu poate fi obstrucționat** nici de către autorități și nici de către angajator, cel care intră în relația directă în cadrul acțiunii sindicale. Legiuitorul însă subliniază atunci când face referire la exercițiul drepturilor sindicale interdicția oricăror obstrucționări a acestora prin intermediul autorității, făcând referire la faptul că interdicția este funcțională atâta vreme cât exercitarea dreptului sindical este legală. Cum autoritatea statală este chemată în ori și ce situație să apere ordinea de drept, este evident faptul că atunci când acțiunea sindicală depășește cadrul legal, **intervenția autorității pentru stabilirea legalității este nu numai admisă, ci și chiar necesară.** 1

În cazul interdicției ce funcționează în legătură cu angajatorul este de remarcat faptul că art. 221 alin. (2) C.muncii interzice orice **imixtiune** directă sau indirectă a patronului în activitatea sindicală. În practica socială, o ingerință directă ar fi relativ greu de realizat și evident ar fi de natură să stârnească oprobriul public. În schimb, ingerințele indirecte mai puțin sesizabile se pot regăsi în practică, limita dintre acțiunea legală și ingerința indirectă a patronului este destul de dificil de realizat. Există tendința sindicatelor de a considera imixtiune patronală orice încercare a patronului de a avea o relație 2

directă cu un salariat sindicalist. Astfel, **de exemplu, sindicatele consideră ca fiind o încălcare a drepturilor lor sindicale uneori chiar negocierea directă dintre salariat şi patron, considerând că o astfel de negociere nu urmăreşte decât uzurparea poziţiei de negociator al sindicatului.** O astfel de atitudine este explicabilă într-o societate în care partenerii sociali nu au renunţat la poziţiile lor tradiţionale, rigide şi contrare. Totuşi, o flexibilizare a acestor relaţii se impune cu din ce în ce mai multă necesitate fiind evident că, aşa cum sindicatul, pentru a putea în mod real să promoveze şi să apere interesele propriilor membri, se impune a fi partener de discuţii pentru patron în adoptarea deciziilor majore ale acestuia din urmă de natură să afecteze interesele salariaţilor, la fel şi sindicatul trebuie să înţeleagă că poate şi trebuie să existe şi o relaţie directă între angajator şi angajaţii săi, chiar dacă aceasta iese din „tiparele" impuse de acţiunea sindicală.

3 Dispoziţiile de principiu din Codul muncii se regăsesc şi în cuprinsul legii cadru, Legea sindicatelor nr. 54/2003. Astfel, art. 1 alin. (2) din Legea nr. 54/2003 precizează cu titlu de principiu că organizaţiile sindicale sunt **independente** faţă de autorităţile publice, de partidele politice şi de patronate. Acest text nu face altceva decât să sintetizeze dispoziţiile ce se regăsesc în cele două alineate ale art. 221 C.muncii. Mai departe, art. 2 alin. (3) din Legea sindicatelor dezvoltă **libertatea de asociere a individului** care înţelege să adere sau să se asocieze într-un sindicat subliniind faptul că nicio persoană nu poate fi constrânsă la o astfel de atitudine. Se dă astfel substanţă celor două valenţe pe care le presupune libertatea de asociere, respectiv **„o persoană nu poate fi forţată să facă parte sau să nu facă parte dintr-un sindicat"**. De altfel, îngrădirea liberului exerciţiu al dreptului sindical, în sensul de liberă organizare sau asociere sindicală atâta vreme cât exerciţiul acestui drept se face în limitele legii, este interzis, fapta fiind considerată a fi **infracţiune** de natură a atrage pedeapsa cu închisoarea de la 6 luni la 2 ani sau amendă de la 2000 la 5000 lei.

Tot infracţiune este considerată şi fapta de condiţionare sau constrângere în orice mod a unei persoane prin care se urmăreşte limitarea exercitării atribuţiilor specifice funcţiei alese în conducerea sindicatului. Incriminarea unei astfel de fapte de către legea română ca fiind infracţiune este de natură a sublinia încă o dată faptul că legiuitorul român a înţeles foarte bine modul în care trebuie să se deruleze exerciţiul corect al dreptului sindical.

Art. 222. [Reprezentarea salariaţilor în conflictele de drepturi] **La cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceştia în cadrul conflictelor de drepturi.**

Bibliografie

Al Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005, p. 253 şi urm.; *I.Tr. Ştefănescu*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2010, p. 102 şi urm.; *I.T. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 102 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2007, p. 683-684; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 2-a, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2007, p. 206 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat şi comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2006, p. 760-765; *Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 215 şi urm.

Comentariu

Sumar

§1. Reprezentarea salariaţilor de către sindicat în cadrul conflictelor de drepturi ... 199
§2. Modalitatea de a acţiona în instanţă pentru interesele salariaţilor 201

§1. Reprezentarea salariaţilor de către sindicat în cadrul conflictelor de drepturi

Articolul 222 C.muncii dezvoltat în Legea-cadru nr. 54/2003 în cuprinsul art. 28 reprezintă unul din textele care au determinat cele mai multe discuţii în doctrina de specialitate, precum şi o practică variată în domeniu. Astfel, art. 222 C.muncii stabileşte cu valoare de principiu **dreptul sindicatului de a-şi reprezenta membrii în cadrul conflictelor de drepturi**. O astfel de reprezentare nu poate fi exercitată conform art. 222 C.muncii decât la **cererea expresă** a membrilor. 1

Spre deosebire de Codul muncii, Legea nr. 54/2003 instituie în favoarea sindicatelor un mandat legal general, în baza căruia aceştia îşi pot reprezenta membrii fără niciun fel de solicitare expresă. În acest sens, **art. 28** stabileşte în alin. (1) că organizaţiile sindicale apără drepturile membrilor lor în faţa instanţelor judecătoreşti, fiind îndreptăţite conform **alin. (2)** din acelaşi articol la orice acţiune prevăzută de lege, inclusiv formularea unei acţiuni în justiţie în numele membrilor pe care îi reprezintă, **fără a fi necesar un mandat expres din partea celui reprezentat**. Intervenţia activă a celui reprezentat este necesară numai în măsura în care acesta se opune la introducerea acţiunii

B.C.U. "M. EMINESCU" IAŞI

sau, dacă aceasta a fost deja introdusă, doreşte să renunțe la judecată. Aceasta ar însemna că art. 28 alin. (2) prezumă acordul membrilor de sindicat față de acțiunea promovată de sindicat, prezumția fiind posibil a fi întoarsă numai în măsura în care intervine o manifestare de voință expresă în sens contrar din partea salariatului reprezentat.

2 Practic se observă că soluția promovată de art. 28 alin. (2) din Legea nr. 54/2003 este totalmente opusă soluției precizate de art. 222 C.muncii. Față de această situație se pune problema care dintre cele două soluții legale primează. Legea sindicatelor, deşi ca număr ulterioară Codului muncii (Legea nr. 53/2003), a intrat în vigoare anterior Codului muncii. În consecință, s-ar putea considera că legea ulterioară a fost de natură să înlocuiască prevederea din Legea sindicatelor fiind deci aplicabilă dispoziția din **art. 222** care subliniază că **reprezentarea salariaților membri de sindicat în cadrul conflictelor de drepturi este posibilă, dar la cererea membrilor reprezentați.** Pe de altă parte, în raport cu Codul muncii, Legea nr. 54/2003 are caracterul unei legi speciale. În consecință, legea specială fiind de strictă interpretare, aceasta ar fi cea aplicabilă. Totuşi, art. 298 C.muncii precizează la alin. (2) teza finală că odată cu intrarea în vigoare a Codului muncii orice alte dispoziții contrare se abrogă. Astfel, a intervenit o abrogare expresă indirectă a dispozițiilor art. 28 alin. (2) din Legea nr. 54/2003 ceea ce ar conduce la concluzia că sindicatele pot să-şi reprezinte proprii membri în cadrul oricărui conflict de drepturi şi pe toată durata acestuia, dar numai la cererea expresă a salariaților. Rezultă deci că nu se poate pune în discuție mandatul general şi legal al sindicatelor, mandat în baza căruia acestea ar putea să acționeze în instanță în numele membrilor lor, fiind necesar un mandat expres care să acopere soluția impusă de art. 222 C.muncii care stabileşte clar că reprezentarea prin sindicate este posibilă „la cererea membrilor" acelui sindicat. Evident însă că nimic nu împiedică să existe un astfel de mandat, formalizat spre exemplu, printr-un tabel anexat la acțiunea introdusă de sindicate în numele şi pentru salariații pe care îi reprezintă. Discutabil în schimb ar fi dacă prin însuşi actul de aderare la un sindicat salariatul ar da un mandat general de reprezentare sindicatului la care aderă, mandat care să cuprindă inclusiv dreptul de reprezentare în instanță. Având în vedere faptul că acțiunile în justiție ce au ca obiect un conflict de drepturi sunt de cele mai multe ori acțiuni personale, credem că mandatul expres este cel ce trebuie să funcționeze întemeiat aşa cum am demonstrat mai sus şi pe dispozițiile legii, şi nicidecum un mandat general (a se vedea: *I.T. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, p. 102; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 2-a, p. 194-195).

Faptul că Curtea Constituțională s-a exprimat în sensul constituționalității art. 28 din Legea nr. 54/2003 atât prin Decizia nr. 175/2004, cât şi prin Decizia

nr. 511/2004 nu prezintă nicio relevanță raportat la prioritatea dispozițiilor cuprinse în art. 222 C.muncii, raportat la dispozițiile art. 28 din Legea nr. 54/2003. Sindicatele sunt libere să reprezinte interesele membrilor lor, dar **nu pot exercita o astfel de reprezentare în mod automat, ci în baza voinței liber exprimate de către membrul de sindicat reprezentat.**

Menționăm și faptul că **exercițiul reprezentării în conflictele de drepturi** aparține oricărui sindicat, fie el reprezentativ sau nu. Soluția se explică prin faptul că prin asigurarea dreptului la reprezentare în cadrul conflictelor de muncă, sindicatele își realizează scopul pentru care s-au constituit, deoarece o atare reprezentare reprezintă o modalitate de apărare și promovare a intereselor celor reprezentați. Nu se poate admite teza reprezentării automate și datorită faptului că însăși reprezentarea în instanță prin intermediul unei alte persoane, alta decât cele la care face referire art. 67 C.proc.civ. reprezintă din punct de vedere procesual o excepție. Or, dincolo de interpretarea textelor de lege este greu de admis ca un drept procesual să fie exercitat de către altcineva în mod automat, chiar dacă titularul dreptului face parte din gruparea ce asigură reprezentarea. 3

§2. Modalitatea de a acționa în instanță pentru interesele salariaților

Deși legea nu realizează o distincție clară, este de observat că sindicatele pot acționa în justiție pentru promovarea și apărarea propriilor membri atât în nume propriu, cât și ca reprezentanți ai membrilor, art. 28 alin. (2) din Legea nr. 54/2003 face referire la acea reprezentare a unei alte persoane, situație în care sindicatul poate sta în justiție în numele și pentru cel reprezentat. Articolul 28 alin. (1) face referire mai curând la **posibilitatea sindicatului de a acționa în nume propriu pentru interesele celor reprezentați printr-o acțiune directă.** Sunt situații în care sindicatul poate acționa astfel, rezultatul producându-și efectele asupra salariaților. Astfel, de exemplu, sindicatul poate introduce o acțiune în pretenții prin care să solicite un venit salarial ce nu a fost acordat conform contractului colectiv de muncă, soluția instanței constând în constatarea faptului că pretenția salariaților este fundamentată și conducând la soluția acordării acelor drepturi bănești. Se poate însă și ca **sindicatul în nume propriu să acționeze împotriva partenerului său social care nu a respectat contractul colectiv de muncă,** neacordând drepturile cuvenite salariaților. Într-o astfel de situație, instanța va obliga angajatorul să respecte clauza din contractul colectiv de muncă, efectul fiind acordarea drepturilor corespunzătoare în favoarea salariaților. 4

Se poate observa că în final efectul ar putea fi același, dar în prima situație soluția este obținută în mod direct, însuși salariatul prin intermediul sindicatului

solicitând un drept salarial ce i se cuvine, în timp ce în a doua situație efectul se obține pe cale indirectă, reclamația sindicatului constând în nerespectarea de către patron a obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă. În primul caz, sindicatul acționează în temeiul art. 28 alin. (1) din Legea nr. 54/2003, în timp ce în al doilea caz sindicatul acționează în temeiul art. 28 alin. (2) din Legea nr. 54/2003.

Art. 223.
[Protecția reprezentanților aleşi în organele de conducere a sindicatelor]

(1) Reprezentanților aleşi în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

(2) Pe toată durata exercitării mandatului, precum şi pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia reprezentanții aleşi în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespundere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.

(3) Alte măsuri de protecție a celor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor sunt prevăzute în legi speciale şi în contractul colectiv de muncă aplicabil.

Bibliografie

Al Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005, p. 256-257; *I.Tr. Ştefănescu*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2010, p. 102 şi urm.; *I.T. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 96 şi urm.; *I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu*, Codul muncii, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 14-15; *I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu*, Prezentare de ansamblu şi observații critice asupra noului Cod al muncii, în Dreptul nr. 4/2003, p. 11; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2007, p. 684-685; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a II-a, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2007, p. 184 şi urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat şi comentat, ed. a II-a, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2006, p. 765-773; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 195 şi urm.

Comentariu

Sumar

§1. Protecția prin Codul muncii și prin legea specială 203
§2. Modul de aplicare a dispozițiilor din Codul muncii și din legea specială 204
§3. Protecția liderilor sindicali la modificarea contractului individual de muncă 206
§4. Legea română și dispozițiile din Convenția nr. 135/1971 209
§5. Alte concluzii 210

§1. Protecția prin Codul muncii și prin legea specială

La acest moment, două reglementări exprese pun în discuție protecția 1
celor aleși în organele de conducere ale organismelor sindicale împotriva concedierilor dispuse de angajator, respectiv art. 223 C.muncii și art. 10 din Legea nr. 54/2003, legea sindicatelor.

Astfel de reglementări de protecție ce funcționează în favoarea persoanelor alese în organele de conducere ale sindicatelor își găsesc esența în înseși principiile constituționale ce guvernează libertatea sindicală.

Protecția specifică a persoanelor alese în conducerea organismelor sindicale nu reprezintă o noutate pentru legislația română, esența textului actual cuprins în art. 10 din Legea nr. 54/2003 regăsindu-se și în legea anterioară din 1991.

Cu privire la textul art. 223 C.muncii, s-a invocat excepția de neconstitu- 2
ționalitate, pe considerentul că salariații nealeși în organele de conducere ale sindicatului sunt discriminați față de cei aleși, numai aceștia din urmă beneficiind de protecția specială împotriva concedierilor și modificărilor de contract de muncă. Prin decizia Curții Constituționale nr. 24/2003, excepția a fost respinsă, Curtea considerând că egalitatea în drepturi instituită de Constituție nu echivalează cu o uniformizare a statului juridic al salariaților. De asemenea, decizia Curții Constituționale s-a bazat și pe dispozițiile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 135/1971 privind protejarea reprezentanților lucrătorilor din întreprinderi, convenție ratificată de România prin Decretul nr. 83/1975, fiind invocat art. 1 din Convenție, cu următorul cuprins: „Reprezentanții lucrătorilor din întreprinderi trebuie să beneficieze de o protecție eficace împotriva oricăror măsuri care i-ar putea prejudicia, inclusiv desfacerea contractului de muncă, și care ar avea drept cauză calitatea sau activitățile lor de reprezentanți ai lucrătorilor, apartenența sindicală sau participarea la activități sindicale, în măsura în care acționează potrivit legilor, convențiilor colective sau altor aranjamente convenționale în vigoare."

După cum se observă din textul pe care se fundamentează Decizia Curții Constituționale, măsurile de protecție ale **„reprezentanților lucrătorilor**

din întreprinderi" are în vedere inclusiv desfacerea contractului de muncă, dar numai în măsura în care o astfel de măsură adoptată de angajator este determinată de motive ce vizează activitatea sindicală sau calitatea de reprezentant al sindicatului.

3 **O astfel de protecție este asigurată și de legea română în mod expres, dar nu prin intermediul art. 10 alin. (1) din Legea nr. 54/2003, ci prin intermediul art. 10 alin. (2), dispoziție de altfel absolut normală și de natură a asigură o reală protecție. De altfel, și Codul muncii stabilește chiar în cuprinsul art. 223 alin. (2) că reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pe durata mandatului și ulterior o perioadă de 2 ani pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.**

Față de o astfel de protecție absolut justificată, legea română interzice însă și concedierea reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor pe toată durata mandatului lor și ulterior o perioadă de 2 ani pentru motive ce nu țin de persoana salariatului (în temeiul art. 65 C.muncii), dar și pentru necorespundere profesională [în temeiul art. 61 lit. d) C.muncii].

Considerăm că soluția legiuitorului român asigură o protecție cu totul nejustificată pentru acei salariați care sunt aleși în organele de conducere ale sindicatelor, cu atât mai mult cu cât nu există nicio normă legală care să limiteze numărul beneficiarilor unei asemenea protecții, totul fiind hotărât exclusiv de sindicate prin statutul propriu de funcționare.

§2. Modul de aplicare a dispozițiilor din Codul muncii și din legea specială

4 Articolul 10 alin. (1) C.muncii interzice însă angajatorului să concedieze pentru orice motive care nu sunt imputabile salariatului, respectiv atât pentru motivele prevăzute la art. 65 C.muncii, cât și pentru motivele prevăzute la art. 61 lit. c) și d) din cod. Chiar dacă, prin excepție, ar exista posibilitatea concedierii, aceasta nu ar fi posibilă decât cu acordul scris al organului de conducere al sindicatului.

Dispoziția cuprinsă în art. 10 alin. (1) din Legea nr. 54/2003 vine însă, sub acest aspect, în totală **contradicție cu dispoziția cuprinsă în art. 223 C.muncii**, acest din urmă text stabilind o **interdicție absolută** de concediere a unei persoane alese în organele de conducere ale sindicatelor pentru motive ce nu țin de persoana salariatului (art. 65 C.muncii), precum și pentru necorespundere profesională, astfel de concedieri nefiind posibile, nici chiar cu acordul scris al organului de conducere al sindicatului.

Dincolo de anomalia pe care o prezintă cele două texte de lege ce se regăsesc în cuprinsul unor reglementări succesive [Legea nr. 53 – Codul muncii – art. 223 şi Legea nr. 54 – Legea sindicatelor – art. 10 alin. (1)], se pune, pe bună dreptate, întrebare, **ce text se aplică?**

Codul muncii, chiar dacă se numeşte Legea nr. 53/2003, a intrat în vigoare ulterior intrării în vigoare a Legii sindicatelor. În consecinţă, făcând aplicarea legilor în timp şi, cu luarea în considerare a dispoziţiilor art. 298 alin. (2) C.muncii, conform căruia toate dispoziţiile contrare codului se abrogă, ar rezulta că dispoziţiile din Codul muncii au abrogat implicit dispoziţiile cuprinse în art. 10 alin. (2) din Legea nr. 54/2003 (în acest sens, a se vedea *I.T. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, vol. I, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 143 şi urm.; în acelaşi sens, *Al. Ţiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Ţichindelean, O. Ţinca*, Dreptul muncii, p. 196-197).

Pe de altă parte însă, în raport cu Codul muncii, Legea nr. 54/2003 are caracterul unei legi speciale. În aceste condiţii, s-ar fi impus ca dispoziţiile legii speciale să fie cele aplicabile.

Este însă de avut în vedere şi textul art. 223 alin. (3) C.muncii, care permite completarea dispoziţiilor din Codul muncii cu legi speciale sau cu norme convenţionale cuprinse în contractele colective de muncă, numai în măsura în care acestea stabilesc norme de protecţie pentru reprezentanţii aleşi în organele de conducere ale sindicatelor.

Altfel spus, **dispoziţiile art. 223 alin. (2) C.muncii se completează cu cele ce se regăsesc în art. 10 alin. (1) din Legea nr. 54/2003 numai în măsura în care acestea sunt mai favorabile reprezentanţilor aleşi.**

Analizând dispoziţiile art. 223 alin. (2) C.muncii coroborate cu cele din 5
art. 10 alin. (1) din Legea nr. 54/2003, cu luarea în considerare a dispoziţiilor art. 223 alin. (3) C.muncii, **rezultă că** reprezentanţilor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor nu li se poate desface contractul de muncă pentru motive ce nu ţin de persoana salariatului, pentru necorespundere profesională, dar şi pentru motive de inaptitudine fizică sau psihică, în condiţiile art. 61 lit. c) C.muncii, atâta vreme cât art. 10 alin. (1) din Legea nr. 54/2003 lărgeşte sfera cazurilor în care concedierea este interzisă, la toate acelea neimputabile salariatului, ori este evident că starea de inaptitudine care conduce la concediere nu reprezintă o cauză culpabilă salariatului.

O astfel de soluţie, deşi rezultă logic din interpretarea textelor de lege puse în discuţie, este şi mai greu de acceptat, deoarece, atâta vreme cât medicul de medicină a muncii constată inaptitudinea unui salariat, angajatorul are obligaţia de a ţine cont de soluţia medicului, iar în situaţia în care nu există un post corespunzător stării de sănătate, singura soluţie ar fi aceea a concedierii în

temeiul art. 61 lit. c) C.muncii. În consecință, angajatorul s-ar afla în situația ca pur și simplu să fie obligat să creeze un post corespunzător pentru salariatul ales în organele de conducere ale sindicatului sau cel care s-a bucurat de un astfel de mandat anterior, timp de 2 ani de la încetarea mandatului, astfel încât acel salariat să fie apt pentru prestarea muncii.

Având în vedere atât dispozițiile art. 10 alin. (1) din Legea nr. 54/2003, cât și dispozițiile art. 223 alin. (2) C.muncii, salariatul ales în organele de conducere ale sindicatului nu poate fi concediat nici pentru necorespundere profesională și nici pentru motive ce nu țin de persoana salariatului. În schimb, făcând aplicarea dispozițiilor art. 223 alin. (3) C.muncii, o astfel de interdicție de concediere are **caracter absolut**, nefiind posibilă concedierea nici chiar dacă există acordul organului de conducere al sindicatului, cu privire la acest aspect fiind funcționale numai dispozițiile art. 223 alin. (2) C.muncii, în condițiile în care art. 10 alin. (1) din legea nr. 54/2003 prevăd dispoziții mai puțin favorabil pentru salariat. În schimb, organul de conducere din sindicat poate fi de acord cu o concediere pentru inaptitudine fizică sau psihică, având în vedere **caracterul relativ** al protecției stabilite prin art. 10 alin. (2) din Legea nr. 54/2003.

§3. Protecția liderilor sindicali la modificarea contractului individual de muncă

6 În sfârșit, aplicând aceeași dispoziție a Codului muncii care impune completarea dispozițiilor din Codul muncii cu cele ce se găsesc în legi speciale, chiar dacă art. 223 C.muncii nu mai interzice expres **posibilitatea de modificare a contractului de muncă**, această interdicție funcționează în temeiul art. 10 alin. (1) din Legea nr. 54/2003, de data aceasta **interdicția având numai caracter relativ**, fiind posibilă modificarea contractului, dar numai dacă există acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizației sindicale.

Având în vedere caracterul expres al textului art. 10 alin. (1) din Legea nr. 54/2003, ar rezulta mai departe că interdicția funcționează cu privire la orice formă de modificare a contractului individual de muncă.

7 Astfel, pornind de la faptul că modificarea contractului se poate realiza prin acordul părților, prin actul unilateral al angajatorului sau de drept, prin efectul legii sau a contractului colectiv de muncă ar rezulta că: în cazul în care **modificarea contractului individual de muncă este rezultatul convenției părților** nu prezintă relevanță acordul scris al organului de conducere sindicală, din moment ce chiar salariatul cu funcție de conducere în sindicat este de acord cu modificarea.

Nu este mai puțin adevărat însă că s-ar putea gândi și altfel: acordul organismului colectiv de conducere sindicală ar fi necesar pentru a înlătura orice posibile presiuni ale angajatorului care astfel ar capta voința salariatului în vederea obținerii consimțământului la modificare. Astfel, acordul expres al conducerii colective a sindicatului ar reprezenta o măsură în plus de siguranță a respectării drepturilor persoanei alese în organele de conducere a sindicatului, pentru a o feri pe aceasta de orice presiune din partea angajatorului.

Pe de altă parte, este posibil ca un astfel de acord să fie necesar chiar pentru propriul interes al organismului sindical. Astfel, dacă persoana aleasă într-o structură de conducere a sindicatului prestează activitate într-un anumit compartiment și pentru acel compartiment asigură reprezentarea intereselor salariaților, iar prin acord cu angajatorul își schimbă locul de muncă într-un alt compartiment, atunci însăși rațiunea pentru care a fost ales în structura de conducere a sindicatului din unitate dispare. Într-o astfel de situație, considerăm că ar fi normal ca organul de conducere al sindicatului din unitate să fie cel care prin voința sa expresă, transmisă în scris angajatorului, să hotărască dacă o astfel de modificare este sau nu operabilă. Altfel spus, voința salariatului nu este singura în măsură să hotărască cu privire la modificare, fără a ține cont de rolul pe care îl are în acel compartiment, rol desemnat de organismul profesional care l-a ales și care, în conformitate cu legea, îi asigură protecția.

O astfel de soluție credem că ar fi acceptabilă, dar numai pe durata mandatului persoanei respective ca persoană aleasă în organele de conducere ale sindicatului și nicidecum și ulterior, timp de 2 ani de la încetarea mandatului, neexistând nicio logică pentru prelungirea „controlului" organului de conducere colectiv al sindicatului asupra acordului de voință individuală între angajator și un salariat al său, ulterior momentului încetării funcției sindicale.

În cazul în care **modificarea contractului individual de muncă operează prin efectul legii sau a contractului colectiv de muncă, considerăm că modificarea funcționează de drept, orice intervenție a unei voințe exprese nefiind necesară.**

În schimb, în cazul în care **modificarea contractului individual de** 8
muncă ar interveni în baza actului unilateral al angajatorului, ea nu poate fi dispusă decât dacă există și acordul scris al organului de conducere colectivă a sindicatului. Altfel spus, angajatorul nu poate dispune delegarea, detașarea sau schimbarea temporară din funcție a salariatului pe toată durata mandatului acestuia și nici ulterior timp de 2 ani.

Considerăm că o astfel de soluție nu poate fi nici corectă și nici echitabilă. Astfel, angajatorul este în drept să dispună modificarea contractului de muncă prin delegare sau detașare în baza prerogativelor sale organizatorice, actul de

delegare sau de detaşare fiind un act intern, specific, de drept al muncii. În măsura în care unui angajator i se limitează o astfel de posibilitate, i se limitează implicit prerogativa organizatorică, nemaifiind în drept să hotărască cu privire la modul în care înţelege să realizeze organizarea muncii în unitate [art. 40 alin. (1) lit. a) C.muncii, respectiv art. 20 alin. (1) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010].

9 În ce priveşte **schimbarea temporară din funcţie**, aceasta poate interveni, în condiţiile art. 48 C.muncii în situaţii de forţă majoră, ca măsură de protecţie a salariatului sau cu titlu de sancţiune disciplinară. Este evident faptul că este iraţional a limita posibilitatea schimbării din funcţie **în caz de forţă majoră**, sau atunci când această măsură se impune ca măsură de protecţie pentru salariat, în condiţiile în care, pentru sănătatea şi securitatea în muncă şi pentru protecţia în muncă, cel ţinut răspunzător este angajatorul şi nicidecum organismul sindical din unitate.

10 În ce priveşte **măsura disciplinară**, practic, este avută în vedere măsura retrogradării din funcţie, astfel cum aceasta este precizată în art. 264 alin. (1) lit. c) C.muncii. Practic, interpretând dispoziţiile art. 10 din Legea nr. 54/2003, ar rezulta că angajatorul nu poate dispune sancţionarea unui salariat care este ales într-o funcţie de conducere în sindicat cu retrogradarea din funcţie, în condiţiile în care prerogativa disciplinară este o prerogativă exclusivă a angajatorului, aşa cum de altfel şi legea o recunoaşte în cuprinsul art. 263 alin. (1) C.muncii. În schimb, angajatorul este în drept să dispună fără niciun fel de limitare sancţiuni mai drastice împotriva salariatului său ales în funcţii de conducere în organismul sindical, inclusiv să dispună desfacerea disciplinară a contractului său de muncă, în condiţiile legii.

Este fără dubiu faptul că deşi aceasta este interpretarea ce rezultă în mod evident din dispoziţiile legii, ea este cu totul ilogică şi împotriva oricăror principii echitabile în cadrul relaţiei dintre partenerii sociali.

Cu atât mai mult, faptul că limitarea prerogativelor angajatorului în ce priveşte modificarea contractului individual de muncă continuă şi după încetarea mandatului celui ales în funcţii de conducere în sindicat continuă încă 2 ani reprezintă o soluţie greu de acceptat, atât în ce priveşte logica normală a relaţiilor de muncă, cât şi în ce priveşte prerogativele recunoscute angajatorului.

11 În sfârşit, art. 1 din Convenţia nr. 135/1971 exemplifică eventualele restricţionări ale exerciţiului drepturilor sindicale făcând referire la desfaceri de contract de muncă, **dar în măsura în care cauza care a determinat concedierea a fost activitatea sindicală, sau calitatea de lider sindical**, dar nu face niciun fel de referire la modificarea contractului de muncă.

Este motivul pentru care considerăm că se impune o revenire expresă a legiuitorului cu privire la aceste aspecte, în sensul înlăturării limitării dreptului cu privire la modificarea contractului individual de muncă a persoanei alese în organele de conducere ale sindicatului în sensul celor prezentate mai sus.

Fiind vorba despre drepturi legate de relația de muncă, evident se va alege ce este mai favorabil pentru salariați, adică, până la urmă se va ajunge la o interdicție absolută a concedierilor pentru cei aleși în organele de conducere a sindicatelor. Or, a interzice absolut unui patron să concedieze pentru motive economice și, cu atât mai mult pentru necorespundere profesională, nu reprezintă o soluție nici constituțională și nici conformă cu normele internaționale.

§4. Legea română și dispozițiile din Convenția nr. 135/1971

Nu în ultimul rând trebuie avute în vedere dispozițiile art. 2 pct. 3 din Convenția nr. 135/1971 a Organizației Internaționale a Muncii, Convenție pe care, de principiu, se bazează atât adoptarea textului art. 10 alin. (1) din Legea nr. 54/2003, cât și a celor din art. 223 C.muncii. 12

Astfel, conform art. 2 pct. 3 din Convenție, acordarea unor înlesniri în favoarea reprezentanților salariaților (membrii aleși în organele de conducere ale sindicatelor) **nu trebuie să împiedice buna funcționare a unității**. Or, atât interzicerea concedierilor pentru motive economice sau de necorespundere profesională, cât și interdicția relativă de modificare a contractului individual de muncă, nu face altceva decât să împiedice buna desfășurare a activității angajatorului.

Cu atât mai mult este de neînțeles prelungirea protecției celor aleși în organele de conducere a sindicatelor și după încetarea mandatului acestora, timp de doi ani. O astfel de protecție, indiferent de punctul de vedere al Curții Constituționale, este vădit discriminatorie. Astfel, chiar dacă s-ar accepta că măsurile cuprinse în art. 10 alin. (1) din Legea nr. 54/2003 și în art. 223 C.muncii, ar avea rolul de a înlătura măsuri injuste care ar conduce la o „frică" în exercitarea mandatului, după încetarea mandatului, încetează și posibilitatea de a se invoca protecția pentru exercitarea în bune condițiuni a drepturilor sindicale. Susținerea Curții Constituționale, conform cărora cei aleși în funcții de conducere în sindicat ar putea fi expuși „unor represalii, amenințări sau șantajări din partea angajatorilor", este o susținere care încalcă principiul bunei-credințe, principiu pe baza căruia se fundamentează toate relațiile juridice în cadrul unui stat de drept.

Mai mult, eliminarea prevederilor acestui text de lege se justifică prin prisma dispozițiilor art. 2 pct. 3 din Convenția nr. 135/1971, ce stabilesc expres

că acordarea înlesnirilor în favoarea liderilor de sindicat (deci şi aplicarea măsurilor de protecţie) se va realiza astfel încât să nu împiedice buna funcţionare a întreprinderii interesate. Se observă încă o dată că, spre deosebire de legiuitorul român, **O.I.M. a avut în vedere îmbinarea interesului individual (al organizaţiilor sindicale ce urmăresc libera exercitare a drepturilor lor prin intermediul reprezentanţilor aleşi) cu cel general** (al angajatorului şi al societăţii, în ansamblul ei, ce urmăreşte o anumită dezvoltare economică şi crearea de locuri de muncă, fără de care nu s-ar mai justifica nici chiar existenţa organizaţiei sindicale).

13 Evident că o protecţie a persoanelor alese în organele de conducere ale sindicatului se impune, dar o astfel de protecţie ar trebui să funcţioneze numai în raport cu activitatea sindicală efectiv desfăşurată, astfel încât să nu existe riscul aservirii activităţii sindicale intereselor patronului. În condiţiile în care însă se recunoaşte principiul bunei-credinţe, considerăm că nu există nicio justificare pentru a „amesteca" aspecte ce ţin de relaţia de muncă dintre salariat şi angajatorul său cu cele ce privesc efectiv activitatea sindicală, **angajatorul fiind obligat să respecte dispoziţii de natură a proteja liderul de sindicat în exercitarea atribuţiilor sale de membru de sindicat şi nu în ce priveşte atribuţiile sale în legătură cu munca.**

O astfel de soluţie este cu atât mai funcţională cu cât, în dreptul muncii, conform art. 287 C.muncii, sarcina probei revine întotdeauna angajatorului. În aceste condiţii, oricând un salariat ales într-o funcţie de conducere în organismul sindical ar putea invoca faptul că angajatorul a dispus măsura concedierii datorită apartenenţei acelui salariat la organismele de conducere din sindicat, angajatorului revenindu-i obligaţia de a demonstra legalitatea şi justeţea măsurii adoptate. În schimb, conform actualelor dispoziţii legale, interdicţia de concediere fiind legală, oricât de justă şi întemeiată ar fi măsura adoptată de angajator ea este nelegală şi, în consecinţă, va fi anulată de instanţa de judecată, conferind astfel acelui salariat o anumită imunitate care îi creează cert o poziţie privilegiată în raport cu ceilalţi salariaţi.

§5. Alte concluzii

14 În sfârşit, cu privire la aceste aspecte pot fi reţinute şi următoarele:

– interdicţia de concediere şi, în condiţiile legii, de modificare a contractului individual de muncă a reprezentanţilor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor are în vedere orice fel de sindicate, indiferent dacă acestea sunt sau nu reprezentative, astfel dându-se integral conţinut principiului pluralismului sindical;

– numărul celor care beneficiază de o astfel de protecție specială rămâne exclusiv și arbitrar la libera voință a organismului sindical, numai acesta fiind în măsură să stabilească numărul celor aleși în organele sale de conducere. Sindicatul este cel care hotărăște numărul celor aleși, dar aspectele legate de protecția celor aleși își produc efectele față de angajator, acesta din urmă neavând nicio posibilitate legală să limiteze efectele obligației ce îi incumbă;

– dispozițiile de protecție, astfel cum acestea sunt stabilite în art. 223 alin. (2) C.muncii coroborat cu art. 10 alin. (1) din Legea nr. 54/2003, au în vedere atât pe cei aleși în organismele sindicale de la nivelul unității, cât și pe cei care fac parte din organele de conducere de la niveluri superioare (federații, confederații sindicale), în condițiile în care textele de lege sus-menționate fac referire generică la noțiunea de „reprezentanți aleși în organele de conducere ale sindicatului", deci a oricărei structuri sindicale.

Capitolul III. Reprezentanții salariaților

Art. 224. [Reprezentanții salariaților]

(1) La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și dacă niciunul nu este membru de sindicat, interesele acestora pot fi promovate și apărate de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop.

(2) Reprezentanții salariaților sunt aleși în cadrul adunării generale a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților.

(3) Reprezentanții salariaților nu pot să desfășoare activități ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 257 și urm.; *A. Săvescu, M. Cioroabă, A. Matei*, Codul muncii adnotat, doctrină și jurisprudență, Ed. Indaco, București, 2005, p. 380 și urm.; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, 2007, București, p. 108 și urm.; *I.T. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 125 și urm.; *Al. Țiclea*, Reprezentanții salariaților, R.R.D.M. nr. 1/2004, p. 18-24; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 772-773; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 686; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 2-a, Ed. Universul Juridic, București, 2007, p. 213 și urm.; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii,

Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 220 şi urm.; *O. Ţinca*, Reprezentanţii salariaţilor, R.D.C. nr. 11/2004, p. 52-69; *D. Top*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2008, p. 100-104; *L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2009, p. 339 şi urm.

Comentariu

Sumar

§1. Conceptul de reprezentanţi ai salariaţilor 212
§2. Alegerea reprezentanţilor salariaţilor 214
§3. Coexistenţa sindicatelor cu reprezentanţii salariaţilor 215

§1. Conceptul de reprezentanţi ai salariaţilor

1 Capitolul III din cuprinsul titlului referitor la dialogul social dezvoltă în cadrul Codului muncii din România o **instituţie** aproape nouă, respectiv cea a **reprezentanţilor salariaţilor**. Referiri în legătură cu această instituţie se regăsesc în cuprinsul Legii contractelor colective de muncă, unde la art. 20 legiuitorul reglementează reprezentanţii salariaţilor la negociere, pentru situaţia în care la nivelul unităţii nu există organizat un sindicat sau, chiar dacă există, acesta nu este reprezentativ.

2 **Reprezentanţii salariaţilor**, astfel cum aceştia erau definiţi în **art. 20 din Legea nr. 130/1996**, au reprezentat o categorie aparte de mandatari ai salariaţilor care intervin însă **numai cu privire la negocierea colectivă**. Dispoziţiile existente în Codul muncii de la **art. 224-229** reglementează instituţia reprezentanţilor salariaţilor **pentru orice activităţi** şi nu în mod expres pentru negocierea contractelor colective de muncă.

3 Încercând a distinge o primă paralelă între cele două concepte, se poate susţine că dacă reprezentanţii salariaţilor aleşi în condiţiile dispoziţiilor art. 224 şi urm. C.muncii pot acoperi şi atribuţiile specifice despre care se face referire în cuprinsul art. 20 din Legea nr. 130/1996, nu acelaşi lucru funcţionează şi invers; reprezentanţii salariaţilor aleşi în condiţiile art. 20 din Legea nr. 130/1996 au un mandat limitat în sensul că aceştia sunt chemaţi numai pentru negocierea contractului colectiv de muncă la unităţile unde nu există un sindicat sau, chiar dacă acesta există, nu este reprezentativ.

4 Articolul 224 C.muncii stabileşte la alin. (1) condiţiile în care pot interveni reprezentanţii salariaţilor. Legea are în vedere două **condiţii**:

– la nivelul unităţii să fie angajaţi mai mult de 20 de salariaţi;

– la nivelul unităţii să nu existe niciun membru de sindicat.

Ambele condiții sunt discutabile. Astfel, cu privire la existența unui număr minim de salariați în unitate, ar fi fost logic ca textul să aibă caracter imperativ. Atâta vreme cât art. 224 C.muncii are caracter dispozitiv rezultă că:

– legea nu impune alegerea unor reprezentanți ai salariaților indiferent de situație;

– la angajatorii cu cel mult 20 de salariați nu pot fi aleși reprezentanți ai salariaților.

Este greu de înțeles de ce legiuitorul ar interzice **alegerea reprezentanților** 5
salariaților și la unități cu un număr mai mic de 20 de salariați. Astfel, conform art. 257 și urm. C.muncii, regulamentul intern se întocmește obligatoriu la toate unitățile. Regulamentul se întocmește de către angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților. În consecință, și la nivelul angajatorilor cu un număr mai mic de 20 de salariați trebuie întocmit regulament intern. În măsura în care la acest nivel nu există sindicate, cum poate fi pus în funcțiune textul art. 257 C.muncii, care impune procedura de consultare cu reprezentanții salariaților, atâta vreme cât din textul art. 224 ar rezulta că pot fi aleși reprezentanți ai salariaților numai în măsura în care la nivelul angajatorului sunt încadrați mai mult de 20 de salariați?

Pe de altă parte, faptul că textul are caracter dispozitiv reprezintă totuși o soluție benefică, având în vedere însuși principiul libertății de exprimare. Este greu să impui la un anumit nivel orice formă de structură eligibilă, pentru că astfel ai impune la acel nivel o anumită modalitate de exprimare. O asemenea analiză nu poate fi condusă la limitele absolutului pentru că ar fi foarte aproape de anarhie. Totuși, la nivelul unității a impune existența unor structuri în condițiile în care acestea nu sunt dorite de cei chemați să fie reprezentați, nu ar putea fi întotdeauna cea mai bună soluție.

În ce privește cea de-a doua condiție, respectiv ca la nivelul angajatorului 6
să nu existe niciun membru de sindicat, această soluție este într-adevăr „ciudată". Astfel, conform art. 2 alin. (2) din Legea nr. 54/2003 există opțiunea ca o persoană să fie membru de sindicat, chiar dacă la nivelul acelei unități nu există propriu-zis un sindicat, singura condiție impusă de lege fiind aceea a apartenenței la aceeași profesiune. Aceasta înseamnă că, în măsura în care la nivelul unei unități nu există un sindicat, dar chiar și un singur salariat din unitate s-a asociat în sindicatul dintr-o altă unitate cu obiect de activitate similar, la angajatorul în discuție nu ar mai fi posibilă alegerea reprezentanților salariaților în condițiile art. 224 și urm. C.muncii.

O astfel de soluție restrânge mult dreptul salariaților de a fi reprezentați. Soluția ar fi putut fi suportabilă dacă intervenția reprezentanților salariaților în relațiile de muncă reglementate conform Codului muncii ar fi fost întâmplătoare.

Totuşi, în cuprinsul Codului muncii există nenumărate situaţii care stabilesc **atribuţii directe în sarcina reprezentanţilor salariaţilor.** Astfel, de exemplu, art. 69 lit. d) şi urm. C.muncii impun în cazul concedierilor colective proceduri de consultare cu sindicatul sau, în lipsa acestuia, cu reprezentanţii salariaţilor. Cum se vor derula aceste proceduri în unităţile în care datorită faptului că există doi sindicalişti, nu s-au putut alege reprezentanţi ai salariaţilor? Iată de ce considerăm că aceste condiţii impuse de legea română în cuprinsul art. 224 alin. (1) pentru existenţa reprezentanţilor salariaţilor sunt mult prea restrictive.

§2. Alegerea reprezentanţilor salariaţilor

7 **Articolul 224 alin. (2) C.muncii** stabileşte că **reprezentanţii salariaţilor** pot fi **aleşi** în cadrul adunărilor generale ale salariaţilor, cu votul a **cel puţin jumătate din numărul total al salariaţilor.** Modul de alegere a reprezentanţilor salariaţilor astfel cum acesta este precizat de art. 224 C.muncii este elementul care deosebeşte cel mai mult reprezentanţii salariaţilor aleşi în condiţiile Codului muncii de cei aleşi în condiţiile art. 20 din Legea nr. 130/1996.

8 Astfel, conform **art. 20 din Legea nr. 130/1996,** republicată reprezentanţii salariaţilor aleşi pentru negocierea contractului colectiv de muncă se aleg cu votul exprimat de **cel puţin jumătate plus unul din numărul total de salariaţi,** fiind desemnaţi câştigătorii în funcţie de numărul de voturi obţinute.

9 Deosebirile sunt evidente! În cazul reprezentanţilor aleşi în condiţiile Codului muncii, aceştia pot funcţiona pe durata mandatului lor, numai în măsura în care sunt aleşii a cel puţin jumătate din numărul total de salariaţi. În cazul acestora, regula reprezentativităţii aleşilor este puternic subliniată. În cazul reprezentanţilor salariaţilor aleşi pentru negociere interesează în primul rând să existe o voinţă a salariaţilor îndreptată spre negociere. Numai aşa se poate explica de ce legiuitorul impune într-o astfel de situaţie participarea la vot a cel puţin jumătate din numărul total de salariaţi. În măsura în care la nivelul acelei unităţi în care nu există sindicat se consideră necesar a se negocia cu patronul pentru stabilirea cadrului de derulare a relaţiilor de muncă, existând în acest sens voinţa a cel puţin jumătate din numărul total de salariaţi, se pot desemna în funcţie de numărul de voturi obţinute reprezentanţii salariaţilor care să negocieze efectiv cu patronul. Deşi ni se pare că aceasta este interpretarea corectă care rezultă din analiza textelor de lege, totuşi legea română impune negocierea colectivă cel puţin la nivel de unitate. În aceste condiţii, ne punem întrebarea cum poate fi respectat principiul obligativităţii negocierii acolo unde salariaţii care nu au organizat un sindicat sau nu au un sindicat reprezentativ nu sunt interesaţi să-şi aleagă reprezentanţii şi în consecinţă refuză votul? Teoretic,

într-o astfel de situație nu s-ar respecta cerințele legii, dar nu s-ar putea susține nici că există vreo formă de vinovăție pentru a se reține răspunderea.

Este interesant de remarcat și faptul că deși s-ar putea afirma că, condițiile impuse de art. 224 C.muncii sunt mai restrictive decât cele ce se regăsesc în art. 20 din Legea nr. 130/1996, alegerea reprezentanților salariaților conform Codului muncii presupune voința puternică a salariaților dintr-o unitate ca pe o anumită perioadă, anumiți salariați să le reprezinte interesele în raporturile de muncă. 10

Credem totuși că pentru viitor se impune o unificare a celor două categorii de reprezentanți ai salariaților sau măcar o viziune unitară în acest sens. Menționăm că nu putem fi de acord nici cu teoria conform căreia dispozițiile din Codul muncii referitoare la reprezentanții salariaților sunt de natură a înlătura orice reglementări contrare, existente în legi speciale, având în vedere art. 298 alin. (2) C.muncii. O astfel de susținere nu este corectă atâta vreme cât, după cum am demonstrat anterior, regimul juridic specific aplicabil pentru cele două situații este totalmente diferit. 11

§3. Coexistența sindicatelor cu reprezentanții salariaților

Articolul 224 alin. (3) C.muncii stabilește, cu titlu de principiu, faptul că **reprezentanții salariaților nu pot să desfășoare activități ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor**, atribuțiile reprezentanților salariaților sunt expres enunțate în art. 226 C.muncii. Ar rezulta că reprezentanții salariaților aleși în condițiile art. 224 C.muncii primesc un mandat general de reprezentare din partea salariaților care i-au ales, cu singura condiție ca acțiunile întreprinse în baza acestui mandat să nu fie de exclusivă competență a sindicatelor. S-ar putea pune problema care ar fi acele activități recunoscute exclusiv sindicatelor? 12

Analizând regula de principiu cuprinsă în art. 224 alin. (3) C.muncii, la atribuțiile enunțate de art. 226, se poate reține cu titlu de principiu că reprezentanții salariaților nu pot apăra direct interesele celor reprezentați. Concret, dispozițiile art. 28 din Legea nr. 54/2003 funcționează exclusiv în ceea ce privește situația sindicatelor, **reprezentanții salariaților nu pot apăra în instanță interesele celor reprezentați.** 13

Credem că apărarea intereselor celor reprezentați reprezintă o prerogativă exclusivă pentru sindicate, chiar și în situația în care se are în vedere apărarea intereselor într-o modalitate extrajudiciară. În acest sens ar fi interesant de analizat și textul de la art. 267 alin. (4) C.muncii, care dă dreptul ca salariatul supus unei cercetări disciplinare să fie asistat la cererea lui de un împuternicit

al sindicatului al cărui membru este. Legea nu impune aceeaşi soluţie şi în cazul reprezentanţilor salariaţilor. Este de menţionat însă faptul că, în practică, nu de puţine ori o astfel de asistare a salariatului supus cercetării prealabile de către un coleg reprezentant al salariaţilor se întâmplă în mod frecvent. Este fără dubiu faptul că dreptul la apărare, chiar şi în cadrul cercetării disciplinare, presupune şi componenta asistării. De aceea, nu credem că ar fi o soluţie normală înlăturarea opţiunii ca reprezentanţii salariaţilor să participe la cercetarea disciplinară a unui salariat dacă există solicitare în acest sens de la cel reprezentat. Altfel spus, se poate considera că numai reprezentarea şi apărarea intereselor în instanţă reprezintă un atribut exclusiv al sindicatelor, cu atât mai mult cu cât oricum soluţia impusă astăzi de dispoziţia cuprinsă în art. 28 din Legea nr. 54/2003 are caracter excepţional faţă de dreptul comun.

14 Cu titlu general, se poate deduce că legea română nu permite coexistenţa reprezentanţilor salariaţilor cu sindicatele. În cazul negocierilor colective, conform art. 20 din Legea nr. 130/1996, dacă există un sindicat nereprezentativ, nu acesta participă la negociere, ci se recurge la alegeri, fiind mandataţi pentru negociere (printr-un mandat limitat) reprezentanţii aleşi ai salariaţilor, aceştia negociind pentru toţi salariaţii din unitate. La fel, în măsura în care se consideră necesar a se alege reprezentanţi ai salariaţilor cu un mandat general, în condiţiile art. 224 şi urm. C.muncii, în unitatea respectivă nu poate exista nici măcar un membru de sindicat, cu atât mai puţin o grupare sindicală. În consecinţă soluţia actuală a legii române nu permite nicicum coexistenţa reprezentanţilor salariaţilor cu grupările sindicale.

Art. 225. [Condiţii de eligibilitate şi durata mandatului]

(1) Pot fi aleşi ca reprezentanţi ai salariaţilor salariaţii care au împlinit vârsta de 21 de ani şi care au lucrat la angajator cel puţin un an fără întrerupere.

(2) Condiţia vechimii prevăzute la alin. (1) nu este necesară în cazul alegerii reprezentanţilor salariaţilor la angajatorii nou-înfiinţaţi.

(3) Numărul de reprezentanţi aleşi ai salariaţilor se stabileşte de comun acord cu angajatorul, în raport cu numărul de salariaţi ai acestuia.

(4) Durata mandatului reprezentanţilor salariaţilor nu poate fi mai mare de 2 ani.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 257 și urm.; *A. Săvescu, M. Cioroabă, A. Matei*, Codul muncii adnotat, doctrină și jurisprudență, Ed. Indaco, București, 2005, p. 380 și urm.; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 108 și urm.; *I.T. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 125 și urm.; *Al. Țiclea*, Reprezentanții salariaților, R.R.D.M. nr. 1/2004, p. 18-24; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 774; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 687; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 2-a, Ed. Universul Juridic, București, 2007, p. 213 și urm.; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 220 și urm.; *O. Ținca*, Reprezentanții salariaților, R.D.C. nr. 11/2004, p. 52-69; *D. Țop*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2008, p. 100-104; *L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 339 și urm.

Comentariu

Pentru ca o persoană să poată fi aleasă ca **reprezentant al salariaților** la nivelul unui anumit angajator, trebuie să îndeplinească două **condiții**: 1

– o condiție de vârstă – **21 de ani**, legiuitorul român considerând că se impune o anumită maturitate pentru calitatea de reprezentant al salariaților, simpla capacitate de exercițiu nefiind suficientă;

– o condiție de vechime – **cel puțin un an vechime la acel angajator**, cu excepția situației în care angajatorul este nou înființat, de mai puțin de un an, caz în care pentru reprezentanții aleși ai salariaților legea nu mai impune niciun fel de condiție.

Menționăm că art. 225 alin. (2) C.muncii nu impune ca reprezentantul ales să fi fost angajat de la început în unitatea nou înființată, ci pur și simplu stabilește că nu este necesară condiția vechimii de un an în cazul alegerii reprezentanților salariaților la angajatorii nou înființați. 2

Față de modul de redactare al textelor, rezultă că spre deosebire de situația membrilor aleși în organele de conducere ale unui sindicat, în cazul reprezentanților salariaților condiția intrinsecă este aceea ca reprezentanții la rândul lor să fie salariați în unitatea în care au fost aleși. 3

Conform art. 225 alin. (3) C.muncii, **numărul de reprezentanți aleși ai salariaților** se stabilește **de acord cu angajatorul** și **în funcție de numărul de salariați** de la acel angajator. 4

Este de menționat faptul că textul art. 225 alin. (3) C.muncii scoate în evidență o **deosebire** de principiu între **instituția reprezentanților salariaților** și cea a 5

sindicatului. Astfel, conform legii române nu există niciun fel de opțiune pentru a putea „controla" modul de organizare al sindicatelor, în sensul că angajatorul nu poate limita numărul împuterniciților sindicatelor care, în conformitate cu legea, dobândesc anumite drepturi. Astfel, de exemplu, conform art. 223 alin. (2) C.muncii, coroborat cu art. 10 alin. (1) din Legea nr. 54/2003 beneficiază de protecție împotriva concedierilor, atât pe durata mandatului, cât și ulterior o perioadă de 2 ani orice persoană care a avut calitatea de membru ales în organele de conducere ale unei grupări sindicale. Numărul beneficiarilor de o astfel de protecție, care din punctul nostru de vedere și raportat la reglementarea din România, depășește nivelul admisibil al discriminării pozitive, nu poate fi nicicum limitat, fiind teoretic posibil ca toți membrii dintr-un sindicat să beneficieze de o astfel de protecție. La fel, conform art. 35 din Legea nr. 54/2003, membri aleși în organele de conducere ale sindicatului beneficiază de timp liber plătit (maximum 5 zile) pentru derularea activității sindicale. Câți membri aleși pot fi beneficiarii unui asemenea drept? Rămâne la liberul arbitru al grupării sindicale. Este adevărat că în această situație, în mod indirect, partenerii sociali pot prin negociere să limiteze timpul corespunzător din programul de muncă, dar oricum soluția legiuitorului este net diferită de cea care funcționează în cazul reprezentanților salariaților conform art. 225 alin. (3). În cazul acestora, în funcție de numărul de salariați din unitate, partenerii sociali negociază concret și numărul de reprezentanți ai salariaților. Este adevărat însă că legea nu precizează ce se întâmplă în cazul în care partenerii sociali nu ajung la un consens cu privire la numărul de reprezentanți ai salariaților care pot fi aleși la nivelul acelui angajator.

6 Reprezentanții salariaților pot fi aleși pentru un **mandat de 2 ani**. Și cu privire la acest aspect legiuitorul determină expres durata maximă a mandatului pentru care poate fi ales un reprezentant al salariaților. S-ar putea pune problema în ce măsură mandatul s-ar putea prelungi. Față de exprimarea textului din art. 225 alin. (4) C.muncii, credem că mandatul în sine nu poate fi prelungit, dar nimic nu împiedică realegerea acelorași reprezentanți ai salariaților pentru un mod mandat.

Art. 226. [Atribuții] **Reprezentanții salariaților au următoarele atribuții principale: a) să urmărească respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă și cu regulamentul intern;**

b) să participe la elaborarea regulamentului intern;
c) să promoveze interesele salariaţilor referitoare la salariu, condiţii de muncă, timp de muncă şi timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum şi orice alte interese profesionale, economice şi sociale legate de relaţiile de muncă;
d) să sesizeze inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispoziţiilor legale şi ale contractului colectiv de muncă aplicabil.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005, p. 257 şi urm.; *A. Săvescu, M. Cioroabă, A. Matei*, Codul muncii adnotat, doctrină şi jurisprudenţă, Ed. Indaco, Bucureşti, 2005, p. 380 şi urm.; *I.T. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 108 şi urm.; *I.T. Ştefănescu*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2010, p. 125 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Reprezentanţii salariaţilor, R.R.D.M. nr. 1/2004, p. 18-24; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat şi comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2006, p. 774-775; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2007, p. 687-688; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, ed. a 2-a, 2007, p. 213 şi urm.; *Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 220 şi urm.; *O. Ţinca*, Reprezentanţii salariaţilor, R.D.C. nr. 11/2004, p. 52-69; *D. Ţop*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2008, p. 100-104; *L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2009, p. 339 şi urm.

Comentariu

Dispoziţiile art. 226 C.muncii reglementează **atribuţiile principale ale reprezentanţilor salariaţilor**. 1

Atribuţiile reprezentanţilor aleşi în condiţiile Codului muncii nu sunt enunţate limitativ în cuprinsul art. 226 C.muncii, **regula** fiind determinată de **art. 224 alin. (3)** din cod. Astfel, reprezentanţii salariaţilor pot avea de principiu atribuţii ce rezultă din mandatul de reprezentare a intereselor salariaţilor, cu excepţia celor recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor. 2

Articolul 226 nu face decât să enunţe atribuţiile principale recunoscute de lege reprezentanţilor salariaţilor. Între cele patru atribuţii principale la care face referire textul de lege sus-menţionat, trei dintre acestea se subsumează scopului principal pentru care sunt aleşi reprezentanţii salariaţilor, respectiv **apărarea şi promovarea intereselor salariaţilor** dintr-o unitate. Aşa se explică faptul că, în conformitate cu legea, reprezentanţii salariaţilor trebuie să urmărească 3

respectarea drepturilor celor reprezentați și să promoveze interesele acestora și totodată, **să sesizeze autoritățile competente cu privire la încălcarea drepturilor celor reprezentați.**

4 Este de menționat în acest sens că art. 226 C.muncii nu atribuie în sarcina reprezentanților salariaților sesizarea inspectoratelor de muncă cu privire la nerespectarea drepturilor salariaților, ci sesizarea **„cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului colectiv de muncă aplicabil"**, sfera de cuprindere a textului de lege fiind mult mai amplă decât spiritul real al legii urmărit prin acest text.

5 Singura atribuție completă dintre cele enunțate de art. 226 C.muncii are în vedere **participarea la elaborarea regulamentului intern.** Soluția art. 226 lit. b) nu este concordantă întru totul nici cu litera art. 257 C.muncii și nici cu ceea ce se întâmplă în practică, deoarece reprezentanții salariaților nu participă direct la activitatea propriu-zisă de redactare a unui regulament intern, ci au numai un rol consultativ, deoarece un astfel de act este întocmit de către patron și apoi este supus procedurilor de consultare și informare cu reprezentanții salariaților.

6 Deși art. 226 nu face referire expresă, **reprezentanții salariaților** aleși în condițiile art. 224 și urm. C.muncii sunt cei care **negociază contractele colective de muncă** în măsura în care în unitate nu există sindicate sau nici măcar un singur membru de sindicat și sunt cei care reprezintă interesele salariaților în cadrul conflictelor de interese în condițiile Legii nr. 168/1999. Deși aceste atribuții nu sunt expres specificate în cuprinsul legii, atribuția privind promovarea intereselor salariaților presupune reprezentarea în cadrul negocierilor, precum și apărarea intereselor în cadrul conflictelor de interese.

Art. 227. [Reglementarea activității reprezentanților salariaților] **Atribuțiile reprezentanților salariaților, modul de îndeplinire a acestora, precum și durata și limitele mandatului lor se stabilesc în cadrul adunării generale a salariaților, în condițiile legii.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 257 și urm.; *A. Săvescu, M. Cioroabă, A. Matei*, Codul muncii adnotat, doctrină și jurisprudență, Ed. Indaco, București, 2005, p. 380 și urm.; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, 2007, București, p. 108 și urm.; *I.T. Ștefănescu*,

Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 125 și urm.; *Al. Țiclea,* Reprezentanții salariaților, R.R.D.M. nr. 1/2004, p. 18-24; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 775-777; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, 2007, p. 688-689; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 2-a, Ed. Universul Juridic, București, 2007, p. 213 și urm.; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 220 și urm.; *O. Ținca*, Reprezentanții salariaților, R.D.C. nr. 11/2004, p. 52-69; *D. Țop*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2008, p. 100-104; *L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 339 și urm.

Comentariu

Spre deosebire de situația sindicatelor, care funcționează în baza unor reguli statutare, **reprezentanții salariaților** nu se constituie într-o instituție aparte de sine stătătoare, ci reprezintă o **grupare** ad-hoc ce funcționează pentru **apărarea și promovarea intereselor salariaților**. 1

Este rațiunea pentru care legiuitorul a stabilit că, înșiși cei reprezentați, respectiv salariații, sunt chemați să hotărască cu privire la modul de funcționare al reprezentanților salariaților. Este rațiunea pentru care, în cadrul **adunării generale a salariaților**, se definesc în limitele principiului impus de art. 224 alin. (3) și cu luarea în considerare a atribuțiilor principale precizate în cuprinsul art. 226 C.muncii, atribuțiile concrete pe care urmează să le deruleze pe durata mandatului reprezentanții salariaților. 2

În același cadru se determină și **modalitățile de îndeplinire a atribuțiilor**, precum și durata și **limitele mandatului** primit de reprezentanții salariaților. Dacă în ce privește durata mandatului, cu luarea în considerare a limitării impuse de art. 225 alin. (4) C.muncii este normal ca cei reprezentați să predetermine cât timp vor fi reprezentați în relația cu angajatorul de către cei aleși, în ce privește modul de îndeplinire a atribuțiilor ne punem semne de întrebare, cum pot fi acestea predeterminate în cadrul adunării generale? Credem că art. 227 C.muncii ar fi avut o formulare mai corectă și suficientă în transmiterea esenței sale, dacă s-ar fi referit numai la durata și limitele mandatului pe care reprezentanții salariaților îl primesc de la salariați. În același sens, menționăm că cei chemați să hotărască cu privire la mandatul reprezentanții salariaților sunt toți salariații reprezentați din unitate organizați în cadrul adunării generale. 3

Articolul 227 nu stabilește în mod concret faptul că durata și limitele mandatului sunt determinate în chiar adunarea generală de alegeri, fiind teoretic posibil ca și ulterior alegerii reprezentanților să se constituie o nouă 4

adunare generală a salariaților care să hotărască cu privire la mandatul concret acordat reprezentanților.

5 Oricum, se poate concluziona că mandatul reprezentanților salariaților este mai strâns legat de voința mandantului (salariații reprezentați), atâta vreme cât aceștia sunt singurii în măsură să stabilească atât atribuțiile concrete ale reprezentanții salariaților și modul de îndeplinire al acestora, cât și limitele mandatului pe care l-au primit. Spre deosebire de situația reprezentanților salariaților, mandatul unui sindicat este mult mai larg, fiind subordonat cerințelor statutului propriu.

6 Și în cazul reprezentanților salariaților, mandatul de reprezentare primit de aceștia în condițiile art. 227 C.muncii își produce **efectele** și **față de terți** la momentul încheierii mandatului, respectiv față de salariații nou angajați în unitate după mandatarea reprezentanților salariaților, și în acest caz funcționând o excepție de la principiul relativității efectelor contractului.

Art. 228. [Timpul de lucru al reprezentanților salariaților]

Timpul alocat reprezentanților salariaților în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit este de 20 de ore pe lună și se consideră timp efectiv lucrat, fiind salarizat corespunzător.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 257 și urm.; *A. Săvescu, M. Cioroabă, A. Matei*, Codul muncii adnotat, doctrină și jurisprudență, Ed. Indaco, București, 2005, p. 380 și urm.; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 108 și urm.; *I.T. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 125 și urm.; *Al. Țiclea*, Reprezentanții salariaților, R.R.D.M. nr. 1/2004, p. 18-24; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 777; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 689; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 2-a, Ed. Universul Juridic, București, 2007, p. 213 și urm.; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 220 și urm.; *O. Ținca*, Reprezentanții salariaților, R.D.C. nr. 11/2004, p. 52-69; *D. Țop*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2008, p. 100-104; *L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 339 și urm.

Comentariu

Ca și în cazul persoanelor cu funcții alese în organele de conducere ale sindicatului, și în cazul reprezentanților salariaților, legea are în vedere alocarea unui **timp liber plătit** de angajator pentru îndeplinirea mandatului pe care reprezentanții l-au primit de la salariați. 1

Este de observat faptul că art. 228 nu precizează în mod expres dacă cele **20 de ore pe lună** alocate reprezentanților sunt alocate pentru toți reprezentanții aleși sau pentru fiecare. La prima vedere, având în vedere dispozițiile art. 35 din Legea nr. 54/2003 conform cărora fiecare membru ales beneficiază de 3-5 zile libere plătite pentru derularea activității sindicale, s-ar putea deduce că la fel, fiecare reprezentant al salariaților beneficiază de 20 de ore pe lună pentru realizarea mandatului primit. Pe de parte însă, analizând *ad literam* textul, ar rezulta că cele 20 de ore pe lună considerate timp efectiv lucrat sunt recunoscute pentru toți reprezentanții și nu pentru fiecare în parte. 2

Este într-adevăr discutabilă oricare dintre cele două soluții enunțate mai sus, dar pentru egalitate de tratament cu situația liderilor de sindicat și având în vedere faptul că reprezentanții aleși ai salariaților reprezintă interesele tuturor salariaților din unitate în orice situație, și nu numai interesele membrilor de sindicat, credem că s-ar impune a se recunoaște un timp alocat în vederea îndeplinirii mandatului de 20 de ore pe lună pentru fiecare reprezentant al salariaților. În cazul acestora nu ar exista nici riscul abuzului, deoarece conform art. 225 alin. (3) C.muncii nu poate fi ales un număr nelimitat de reprezentanți, ci numărul acestora se stabilește de comun acord cu angajatorul și în raport cu numărul de salariați ai acestuia. 3

Spre deosebire de această situație, în cazul liderilor de sindicat angajatorul nu poate interveni limitând eventual numărul celor care ar putea beneficia de timp liber de 3-5 zile pentru activitate sindicală. Singura posibilitate de a se evita un abuz ar rezulta din dispozițiile art. 35 alin. (2) din Legea nr. 54/2003, care permite negocierea numărului de lideri de sindicat care pot beneficia de timp liber plătit pentru activitate sindicală. 4

Art. 229. [Protecția reprezentanților salariaților] **Pe toată durata exercitării mandatului reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespundere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005, p. 257 şi urm.; *A. Săvescu, M. Cioroabă, A. Matei*, Codul muncii adnotat, doctrină şi jurisprudenţă, Ed. Indaco, Bucureşti, 2005, p. 380 şi urm.; *I.T. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 108 şi urm.; *I.T. Ştefănescu*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2010, p. 125 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Reprezentanţii salariaţilor, R.R.D.M. nr. 1/2004, p. 18-24; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat şi comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2006, p. 777-778; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2007, p. 689; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, ed. a 2-a, 2007, p. 213 şi urm.; *Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 220 şi urm.; *O. Ţinca*, Reprezentanţii salariaţilor, R.D.C. nr. 11/2004, p. 52-69; *D. Ţop*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2008, p. 100-104; *L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2009, p. 339 şi urm.

Comentariu

1 Protecţia reprezentanţilor salariaţilor reglementată în cuprinsul art. 229 C.muncii funcţionează într-un sens similar cu cea reglementată în cazul persoanelor cu funcţii alese în organele de conducere ale sindicatului, textul fiind apropiat de dispoziţia care se regăseşte în art. 224 alin. (3) C.muncii.

2 Este de observat însă că, spre deosebire de situaţia persoanelor care deţin funcţii alese în sindicat, în cazul reprezentanţilor salariaţilor **protecţia** de care aceştia beneficiază există **numai pe durata mandatului lor**, nu şi după încetarea acestuia.

3 Ca şi în cazul persoanelor cu funcţii alese în sindicat, şi în cazul reprezentanţilor salariaţilor protecţia instituită de lege este de natură a determina o discriminare a statutului juridic al acestora faţă de ceilalţi salariaţi, neconsiderând că această discriminare poate fi asimilată discriminării pozitive. Nu este de înţeles de ce o persoană necorespunzătoare profesional trebuie să fie menţinută în muncă doar pentru simplul fapt că are calitatea de reprezentant al celorlalţi salariaţi. La fel, este greu de admis a se menţine această protecţie în cazul încetării activităţilor de tipul celor prestate de către un reprezentant al salariaţilor, ca acesta în continuare să fie menţinut în raportul de muncă doar pentru simplu fapt că este reprezentant al salariaţilor, în condiţiile în care toţi colegii lui sunt concediaţi. Este corect şi normal ca prin lege, reprezentanţii salariaţilor, ca de altfel şi liderii de sindicat, să fie protejaţi împotriva unor concedieri abuzive, determinate de calitatea pe care au obţinut-o. Această protecţie însă trebuie să fie încadrată în nişte limite impuse de aceleaşi reguli ale echităţii.

Capitolul IV. Patronatul

Art. 230. [Definiția patronului] **Patronul, denumit în prezentul cod angajator, este persoana juridică înmatriculată sau persoana fizică autorizată potrivit legii, care administrează și utilizează capitalul, indiferent de natura acestuia, în scopul obținerii de profit în condiții de concurență, și care angajează muncă salariată.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 250 și urm.; *Ș. Beligrădeanu*, Legislația muncii comentată, vol. XLV (vol. 3/2002), Ed. Lumina Lex, București, 2002, p. 61-62; *R. Dimitriu*, Conflictele de muncă și soluționarea lor, Ed. Tribuna Economică, București, 2006, p. 81-82; *V. Dorneanu*, Dialogul social, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 49-50; *A. Săvescu, M. Cioroabă, A. Matei*, Codul muncii adnotat, doctrină și jurisprudență, Ed. Indaco, București, 2005, p. 386 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 117 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 135 și urm.; *Al. Țiclea*, Capacitatea juridică a angajatorului-persoană fizică, în R.R.D.C. nr. 5/2003, p. 62-63; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 158 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 778-780; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 2-a, Ed. Universul Juridic, București, 2007, p. 150-164; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 690-691; *D. Țop*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2008, p. 104 și urm.; *L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 352-353; *N. Voiculescu*, Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 188-192.

Comentariu

Capitolul IV din Codul muncii face referire la patronat ca partener social și subiect principal în cadrul relațiilor colective de muncă, în acest sens făcându-se referire expresă și în cuprinsul art. 234 C.muncii. 1

Dispozițiile cuprinse în Codul muncii sunt dispoziții de principiu, în condițiile în care dezvoltarea aspectelor legate de **conceptele de patron și patronat** se regăsesc în cuprinsul Legii patronatelor nr. 356/2001. 2

Conceptul de **patron** este definit atât în cuprinsul art. 230 C.muncii, cât și în cuprinsul art. 2 din Legea nr. 356/2001, în ambele concepte subliniindu-se faptul că:

– patronul este cel care angajează muncă salariată;

– patronul este întotdeauna o persoană interesată în obținerea de profit în condiții de concurență.

3 În acest sens este de observat faptul că dispozițiile art. 230 C.muncii sunt interpretabile atâta vreme cât textul pune semnul echivalenței între conceptul de patron și cel de angajator. Dacă patronul este acea persoană care administrează și utilizează capital în scopul obținerii de profit și în condiții de concurență, rezultă că în această categorie nu sunt cuprinși și angajatorii constituiți cu scop non profit, de exemplu, asociații și fundații. Or, și organismele non profit pot avea calitatea de angajator, fiind îndreptățiți să încheie contract individual de muncă și să angajeze muncă salariată. De asemenea, pot avea calitatea de angajator și instituțiile publice care pot angaja personal contractual, salariați cu contract individual de muncă. Or, este evident că în cazul acestei categorii de angajatori nu se poate pune problema obținerii profitului.

4 Având în vedere dispozițiile art. 15 C.muncii care definesc **conceptul de angajator** (cel ce angajează forță salariată), rezultă fără dubiu că sfera de cuprindere a conceptului de angajator nu este echivalentă cu cea a conceptului de patron. Astfel, orice patron are calitatea de angajator, dar nu se poate considera, așa cum stabilește art. 230 C.muncii, că orice angajator este automat și patron. Altfel spus, patronii reprezintă o categorie de angajatori, sintagma folosită de legiuitor, conform căreia patronul este denumit în prezentul Cod angajator, fiind totalmente incorectă. În înțelesul legii patronul este acel angajator care administrează și utilizează capital cu scopul obținerii de profit și în condiții de concurență (angajatorul fiind în esența sa cel care angajează muncă salariată).

5 Este de observat și faptul că la fel de discutabilă este și soluția înaintată de art. 14 din Legea nr. 130/1996, care stabilește că sunt **părți ale contractului colectiv de muncă patronul și salariații.** Din această afirmație, ar rezulta că nu se poate încheia contract colectiv de muncă la nivelul angajatorilor instituții publice sau angajatorilor asociații sau fundații atâta vreme cât acestea nu au calitatea de patron în înțelesul art. 2 din Legea nr. 356/2001, concept pe care îl considerăm corect. Evident că o astfel de soluție nu poate fi funcțională, din acest punct de vedere nici dispoziția cuprinsă în art. 14 nefiind corectă. În realitate există uzanța ca în cadrul raporturilor colective de muncă să se utilizeze conceptul de „patron", în timp ce în cadrul raporturilor individuale de muncă să se utilizeze conceptul de „angajator". O astfel de uzanță nu are fundamente legale, ci exclusiv de practică socială. În realitate și în cadrul raporturilor colective de muncă poate interveni orice angajator, așa cum nu există nicio restricție pentru ca într-un raport individual de muncă relația să

se stabilească între patron și salariat. Ceea ce însă este esențial de reținut este faptul că patronul reprezintă, așa cum am subliniat mai sus, acea categorie de angajatori care urmăresc obținerea de profit.

Pe de altă parte, art. 230 C.muncii consideră că poate fi patron numai angajatorul persoană juridică. Spre deosebire de dispoziția cuprinsă în art. 230 C.muncii, art. 2 din Legea nr. 356/2001 precizează clar că poate fi patron atât persoana juridică înmatriculată, cât și persoana fizică autorizată. 6

Observând redactarea celor două texte de lege, se poate constata că legiuitorul, în cazul definiției ce se regăsește în art. 2 din Legea nr. 356/2001, a urmărit să sublinieze condițiile formale solicitate unei persoane fizice sau juridice pentru a putea fi considerată comerciant, deci pentru a putea utiliza sau administra capital în scopul obținerii de profit și în condiții de concurență. Dacă, în ceea ce privește situația **patronului persoană juridică**, de regulă se impune **procedura de înmatriculare**, în ce privește situația **persoanei fizice autorizate**, cel puțin prin prisma dreptului muncii, de principiu, persoana fizică autorizată **nu poate încadra personal cu contract individual de muncă pentru activitatea pentru care a fost autorizată**. 7

Astfel, conform art. 17 alin. (1) din O.U.G. nr. 44/2008, „persoana fizică autorizată nu poate angaja cu contract de muncă terțe persoane pentru desfășurarea activității pentru care a fost autorizată și nici nu va fi considerată un angajat al unor terțe persoane cu care colaborează potrivit art. 16, chiar dacă colaborarea este exclusivă". În schimb, întreprinzătorul persoană fizică, cel care deține o întreprindere individuală în condițiile O.U.G. nr. 44/2008, poate angaja cu contract individual de muncă. Astfel, conform art. 24 din O.U.G. nr. 44/2008: „Pentru organizarea și exploatarea întreprinderii sale, întreprinzătorul persoană fizică, în calitate de angajator persoană fizică, poate angaja terțe persoane cu contract individual de muncă, înregistrat la inspectoratul teritorial de muncă, potrivit legii, și poate colabora cu alte PFA, cu alți întreprinzători persoane fizice titulari ai unor întreprinderi individuale sau reprezentanți ai unor întreprinderi familiale ori cu alte persoane juridice, pentru efectuarea unei activități economice, fără ca aceasta să îi schimbe statutul juridic dobândit potrivit prezentei secțiuni". 8

La cele precizate mai sus, ar mai fi de adăugat faptul că, spre deosebire de textul de la art. 2 din Legea nr. 356/2001, art. 230 C.muncii face referire exclusivă la patronul persoană juridică, considerând deci că nu poate exista patron persoană fizică, or, după cum am arătat mai sus și în condițiile art. 24 din O.U.G. nr. 44/2008, și persoana fizică în calitatea sa de întreprinzător individual poate urmări obținerea profitului în condiții de concurență, folosind inclusiv muncă salariată pentru realizarea rezultatului scontat.

9 În concluzie, se poate afirma că nici din acest punct de vedere niciuna dintre cele două definiții legale nu răspunde perfect altor condiționări rezultate din alte reglementări, deoarece:

– poate fi patron și o persoană fizică, în speță, conform art. 24 din O.U.G. nr. 44/2008, întreprinzătorul individual, din acest punct de vedere nefiind completă definiția ce se regăsește în art. 230 C.muncii;

– nu poate fi patron orice persoană fizică autorizată, ci numai aceea care deține o întreprindere individuală, interdicția ca persoana fizică autorizată să angajeze personal cu contract individual de muncă fiind expres prevăzută de art. 17 din O.U.G. nr. 44/2008.

Art. 231. [Definiția patronatelor]

(1) Patronatele sunt organizații ale patronilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.

(2) Patronatele se pot constitui în uniuni, federații, confederații patronale sau în alte structuri asociative.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 250 și urm.; *Ș. Beligrădeanu*, Legislația muncii comentată, vol. XLV (vol. 3/2002), Ed. Lumina Lex, București, 2002, p. 61-62; *R. Dimitriu*, Conflictele de muncă și soluționarea lor, Ed. Tribuna Economică, București, 2006, p. 81-82; *V. Dorneanu*, Dialogul social, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 49-50; *A. Săvescu, M. Cioroabă, A. Matei*, Codul muncii adnotat, doctrină și jurisprudență, Ed. Indaco, București, 2005, p. 386 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 117 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 135 și urm.; *Al. Țiclea*, Capacitatea juridică a angajatorului-persoană fizică, în R.R.D.C. nr. 5/2003, p. 62-63; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 158 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 780-782; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2007, p. 150-164; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, ed. a 2-a, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 691-692; *D. Țop*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2008, p. 104 și urm.; *L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 353-357; *N. Voiculescu*, Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 188-192.

Comentariu

Dacă în ceea ce priveşte conceptul de patron există o serie de discordanţe între dispoziţiile din Codul muncii şi cele cuprinse în legea specială, conceptul de **patronat** este definit în mod identic în esenţa sa, ca fiind o organizaţie de patroni cu existenţă proprie. În acest sens, dispoziţiile art. 231 alin. (1) C.muncii sunt identice cu cele care se regăsesc în art. 1 din Legea patronatelor nr. 356/2001. 1

Cele două texte scot în evidenţă şi **principalele trăsături caracteristice** ale patronatelor, respectiv: 2

– sunt persoane juridice de drept privat, deci au o existenţă proprie fiind astfel subiecte de drept în cadrul relaţiilor colective de muncă;

– au totală independenţă, fiind entităţi autonome atât în raporturile cu membrii lor, cât şi în raporturile dintre ele sau cu terţe persoane;

– sunt organisme non-profit, legea precizând expres că se constituie fără scop patrimonial;

– sunt apolitice.

Dacă în ceea ce priveşte conceptul de patronat dispoziţiile legii speciale converg cu cele din Cod, distincţii intervin în ceea ce priveşte modul de constituire în structuri superioare ale patronatelor. 3

Astfel, conform Legii nr. 356/2001, **constituirea grupărilor de tip patronal** se realizează în **formă piramidală**:

– **un patronat** se constituie din **mai mulţi patroni** [minimum 15 sau în situaţii de excepţie minimum 5, dacă gruparea patronală se constituie la nivel de ramură şi dacă cei 5 membri deţin peste 70% din volumul de producţie al ramurii respective – conform art. 3 alin. (2) şi (3) din Legea nr. 356/2001];

– **două sau mai multe patronate** pot constitui o **federaţie patronală**;

– **mai multe federaţii patronale** se pot asocia în **confederaţii patronale**.

Deşi legea stabileşte o astfel de structură piramidală, analizând dispoziţiile art. 15 alin. (1) din Legea nr. 130/1996, rezultă că nimic nu împiedică ca un **patronat** să fie **reprezentativ la nivel de ramură** sau chiar **la nivel naţional**. Chiar şi în condiţiile în care organizaţia respectivă nu este constituită sub forma federaţiei sau, după caz, a confederaţiei, spre deosebire de situaţia reglementată astfel de art. 15 alin. (1) din Legea nr. 130/1996 în cazul grupărilor sindicale, art. 17 alin. (1) impune în mod expres pentru obţinerea reprezentativităţii calitatea de federaţie sindicală la nivel de ramură, respectiv calitatea de confederaţie sindicală la nivel naţional. 4

Spre deosebire de distincţia clară ce rezultă din dispoziţiile Legii patronatelor, art. 231 alin. (2) C.muncii face o referire generică la faptul că patronatele

se pot constitui în uniuni, federații, confederații patronale sau în alte structuri asociative [textul art. 231 alin. (2) C.muncii este identic cu textul de principiu în ceea ce privește structurile asociative de tip patronal care se regăsește în legea specială la art. 4 alin. (1)].

5 În ceea ce privește **constituirea patronatelor**, conform art. 7 alin. (2) din legea specială, personalitatea juridică a acestor entități se dobândește **potrivit legii asociațiilor și fundațiilor.**

În consecință, deși există o lege specială a patronatelor adoptată în 2001, aceasta nu reglementează și modul concret de constituire a unui patronat, respectiv obținerea de către acesta a personalității juridice, cu privire la acest aspect legea specială limitându-se la a face trimitere la legea generală privind constituirea oricărui organism non-profit (asociație sau fundație). Nu credem că o astfel de „tehnică legislativă" reprezintă o soluție fericită. Atâta vreme cât s-a simțit nevoia adoptării unei legi speciale a patronatelor, s-ar fi impus cu necesitate ca în cuprinsul acesteia să funcționeze și o procedură specifică pentru obținerea personalității juridice, cel puțin pentru ca astfel să se stabilească un regim egal între cei doi parteneri sociali (în cuprinsul Legii nr. 54/2003 privind sindicatele este reglementată o astfel de procedură) pentru cazul celuilalt partener social.

Art. 232. [Atribuțiile patronatelor]

(1) Patronatele reprezintă, susțin și apără interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele și cu alte persoane juridice și fizice, în raport cu obiectul și scopul lor de activitate, potrivit propriilor statute și în acord cu prevederile legii.

(2) La cererea membrilor lor, patronatele îi pot reprezenta pe aceștia în cazul conflictelor de drepturi.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 250 și urm.; *Ș. Beligrădeanu*, Legislația muncii comentată, vol. XLV (vol. 3/2002), Ed. Lumina Lex, București, 2002, p. 61-62; *R. Dimitriu*, Conflictele de muncă și soluționarea lor, Ed. Tribuna Economică, București, 2006, p. 81-82; *V. Dorneanu*, Dialogul social, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 49-50; *A. Săvescu, M. Cioroabă, A. Matei*, Codul muncii adnotat, doctrină și jurisprudență, Ed. Indaco, București, 2005, p. 386 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 117 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 135 și urm.; *Al. Țiclea*, Capacitatea juridică a angajatorului-persoană

fizică, în R.R.D.C. nr. 5/2003, p. 62-63; *Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 158 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat şi comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2006, p. 783; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 2-a, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2007, p. 150-164; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2007, p. 692-693; *D. Ţop*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2008, p. 104 şi urm.; *L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2009, p. 357-359; *N. Voiculescu*, Dreptul muncii. Reglementări interne şi comunitare, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 188-192.

Comentariu

Sumar

§1. Scopul patronatelor 231
§2. Reprezentarea membrilor de către organizaţiile patronale 231

§1. Scopul patronatelor

Articolul 232 C.muncii reglementează **scopul** principal pentru care există un patronat, respectiv acela de a **„reprezenta, susţine şi apăra" interesele propriilor membrii.** 1

Faţă de formularea textului din art. 232 C.muncii, rostul patronatelor este de a promova interesele membrilor, raportat la obiectul de activitate al fiecăruia dintre aceştia. De aceea, astfel cum rezultă din dispoziţia art. 232 alin. (1) patronatele, conform legii române, au o sferă de activitate care excede cu mult dialogul social şi parteneriatul social.

Patronatele îşi derulează activitatea în condiţiile precizate în **statutul propriu**. Legea specială nr. 356/2001 stabileşte în cuprinsul art. 7 alin. (1) elementele obligatorii pe care statutul patronatelor trebuie să-l cuprindă. Nerespectarea acestor clauze minime conduce la nulitatea absolută a statutului. 2

§2. Reprezentarea propriilor membri de către organizaţiile patronale

Ca şi în cazul sindicatelor, şi în cazul patronatelor funcţionează un **mandat legal de reprezentare** în favoarea membrilor lor. 3

Astfel, la cererea membrilor, patronatele îi pot reprezenta pe aceştia în conflictele de drepturi. Textul art. 232 alin. (2) C.muncii creează însă o situaţie în esenţă diferită faţă de cea care rezultă din dispoziţiile art. 28 din Legea nr. 54/2003 pentru ipoteza care funcţionează în cazul legii sindicatelor. Astfel, conform legii sindicatelor, acestora legea le permite formularea unor

acțiuni în justiție în numele propriilor membrii, fără a fi necesar un mandat expres din partea celor reprezentați. În schimb, în cazul patronatelor, art. 232 alin. (2) C.muncii face referire expresă la solicitarea ce trebuie să intervină din partea propriilor membrii pentru ca gruparea patronală să fie îndrituită la reprezentare.

În consecință, dacă în cazul **sindicatelor** conform art. 28 alin. (2) din Legea nr. 54/2003 acestora li se recunoaşte un **mandat legal automat pentru reprezentarea membrilor proprii**, nefiind necesară nicio manifestare expresă de voință din partea membrilor pentru ca sindicatele din care aceştia fac parte să-i reprezinte în instanță, în cazul **patronatelor**, patronii pot fi reprezentați în instanță în cadrul conflictelor de drepturi **numai în cazul în care primesc mandatul de la membrii săi**, respectiv aceştia solicită să fie astfel reprezentați.

4 Aşa cum am arătat şi în comentariile din cadrul capitolului referitor la sindicate, credem că soluția corectă este cea avută în vedere în cuprinsul art. 232 alin. (2) C.muncii şi nicidecum soluția care funcționează în cazul sindicatelor conform art. 28 alin. (2) din Legea nr. 54/2003, aceasta din urmă fiind de natură nu numai de a încălca dreptul de a-şi exprima propria voință a fiecărui membru de sindicat, cât în special fiind de natură a împiedica orice fel de inadvertențe şi probleme procedurale în instanță.

Pe de altă parte, trebuie să subliniem că art. 232 alin. (2) C.muncii face expresă referire doar la **posibilitatea ca patronatele să-şi reprezinte proprii membrii în cadrul conflictelor de drepturi**. Cu toate acestea, nimic nu ar împiedica un membru al unui patronat să mandateze patronatul din care face parte pentru a-i reprezenta interesele în orice altă cauză dedusă judecății, cu atât mai mult cu cât art. 10 din Legea nr. 356/2001 stabileşte în mod clar că patronatele reprezintă, promovează, susțin şi apără interesele economice, tehnice şi juridice ale membrilor lor. În plus, printr-un text de maximă generalitate, conform art. 11 alin. (2) din Legea nr. 356/2001 organizațiile patronale (deci orice patronat) sunt abilitate să asigure orice alte servicii cerute de membrii lor, cu respectarea legii, deci şi reprezentarea intereselor propriilor membri în instanță indiferent de obiectul cauzei deduse judecății.

5 În sfârşit, ținând cont de dispozițiile art. 232 alin. (1) C.muncii, conform cărora patronatele reprezintă interesele membrilor în raport cu obiectul şi scopul activității acestor membrii, rezultă că în funcție de obiectul de activitate propriu, **orice patron poate fi interesat şi poate solicita să fie reprezentat de organizația patronală din care face parte în orice cauză dedusă judecății.**

Reprezentarea membrilor organizațiilor patronale poate fi asigurată indiferent dacă se are în vedere situația prevăzută de art. 232 alin. (2) C.muncii

sau orice altă situație, atât prin intermediul unor apărători proprii, cât și prin intermediul unor apărători aleși.

Art. 233. [Protecția membrilor organelor de conducere ale patronatelor] **Membrilor organelor de conducere alese ale patronatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de discriminare, condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 250 și urm.; *Ș. Beligrădeanu*, Legislația muncii comentată, vol. XLV (vol. 3/2002), Ed. Lumina Lex, București, 2002, p. 61-62; *R. Dimitriu*, Conflictele de muncă și soluționarea lor, Ed. Tribuna Economică, București, 2006, p. 81-82; *V. Dorneanu*, Dialogul social, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 49-50; *A. Săvescu, M. Cioroabă, A. Matei*, Codul muncii adnotat, doctrină și jurisprudență, Ed. Indaco, București, 2005, p. 386 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 117 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 135 și urm.; *Al. Țiclea*, Capacitatea juridică a angajatorului-persoană fizică, în R.R.D.C. nr. 5/2003, p. 62-63; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 158 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 783-784; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a II-a, Ed. Universul Juridic, București, 2007, p. 150-164; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 693; *D. Țop*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2008, p. 104 și urm.; *L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 359-360; *N. Voiculescu*, Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 188-192.

Comentariu

Pentru a se asigura un regim echitabil patronatelor ca parteneri sociali în favoarea liderilor organismelor patronale, art. 233 C.muncii recunoaște cu titlu de principiu necesitatea asigurării unei **protecții** prin lege „contra oricăror forme de discriminare, condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor". Codul muncii nu dezvoltă însă modul concret în care se asigură protecția liderilor patronali, ci stabilește numai principiul înlăturării oricărei forme de abuz față de aceștia. 1

2 Un text tot sub formă generică se regăseşte şi în cuprinsul art. 12 alin. (2) din Legea nr. 356/2001, textul din **legea specială** adăugând suplimentar faţă de textul din Codul muncii că orice formă de discriminare, condiţionare, limitare sau constrângere a exercitării funcţiilor patronale este de natură să atragă pedepsele prevăzute de lege.

3 Spre deosebire de situaţia patronatului partener social, **în cazul sindicatului** nu numai legea, dar şi chiar Codul muncii precizează în mod concret cum se realizează protecţia persoanelor cu funcţii alese în organele de conducere sindicală, în favoarea acestora fiind recunoscute măsuri de protecţie împotriva concedierilor şi chiar interdicţii la concediere, pe durata îndeplinirii mandatului şi pe o perioadă ulterioară încetării acestuia. Dacă în cazul liderilor sindicali, aşa cum am dezvoltat la capitolul respectiv, protecţia legii române excede cu mult dispoziţiile europene, **în cazul liderilor patronali protecţia acestora este prevăzută numai în mod generic**. Este adevărat că o astfel de soluţie este explicabilă atâta vreme cât patronul nu poate fi nicicum subordonat partenerului social, aşa cum se întâmplă în cazul sindicatelor, dar poate că o dezvoltare a modului în care protecţia liderilor patronali trebuie să funcţioneze cel puţin în raport cu autorităţile statale credem că ar fi necesară.

Art. 234. [Rolul patronatelor ca parteneri sociali]

Patronatele sunt parteneri sociali în relaţiile colective de muncă, participând, prin reprezentanţi proprii, la negocierea şi încheierea contractelor colective de muncă, la tratative şi acorduri cu autorităţile publice şi cu sindicatele, precum şi în structurile specifice dialogului social.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005, p. 250 şi urm.; *Ş. Beligrădeanu*, Legislaţia muncii comentată, vol. XLV (vol. 3/2002), Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2002, p. 61-62; *R. Dimitriu*, Conflictele de muncă şi soluţionarea lor, Ed. Tribuna Economică, Bucureşti, 2006, p. 81-82; *V. Dorneanu*, Dialogul social, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2006, p. 49-50; *A. Săvescu, M. Cioroabă, A. Matei*, Codul muncii adnotat, doctrină şi jurisprudenţă, Ed. Indaco, Bucureşti, 2005, p. 386 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Capacitatea juridică a angajatorului-persoană fizică, în R.R.D.C. nr. 5/2003, p. 62-63; *Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 158 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat şi comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2006, p. 784-785; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 2-a, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2007, p. 150-164; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2007, p. 693-694; *I.Tr. Ştefănescu*, Tratat de

dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 117 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 135 și urm.; *D. Țop*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2008, p. 104 și urm.; *L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 360-362; *N. Voiculescu*, Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 188-192.

Comentariu

Dispozițiile art. 234 C.muncii fac referire la **atribuțiile patronatelor** cu incidența cea mai mare **în cadrul raporturilor colective de muncă**. 1

Astfel, patronatele la fel ca și sindicatele sunt parteneri sociali, aceștia intervenind direct în dialogul social. În acest sens, art. 14 din Legea nr. 130/1996 stabilește în mod expres: **contractul colectiv de muncă se încheie între salariați pe de o parte și patron sau asociații patronale, după caz, de cealaltă parte**. Deci, patronul în mod direct sau grupările asociative din care acesta face parte la nivelurile superioare reprezintă subiectele în cadrul contractelor colective de muncă. În calitate de parteneri sociali, patronii, respectiv patronatele participă direct la negocierea contractelor colective de muncă, precum și la orice forme de manifestare a dialogului social. 2

Articolul 10 lit. e) din Legea nr. 356/2001 stabilește la rândul său că patronatele desemnează în condițiile legii reprezentanții la încheierea și negocierea contractului colectiv de muncă, la încheierea tratativelor cu autoritățile publice și cu sindicatele precum și proprii reprezentanți în structurile tripartite de conducere și dialog social. 3

Dispozițiile art. 10 din Legea nr. 356/2001 sunt concordante cu cele cuprinse în art. 234 C.muncii, chiar dacă legea specială face referire la desemnarea unor reprezentanți care reprezintă patronul, respectiv patronatele. Reprezentanții astfel desemnați, în definitiv reprezintă însăși partenerul social, patron respectiv patronat, cel în numele căruia se încheie contractul sau acordul sau cel care negociază fiind însuși patronul.

Art. 235. [Reglementarea asociațiilor patronale]

(1) Constituirea și funcționarea asociațiilor patronale, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege.

(2) Este interzisă orice intervenție a autorităților publice de natură a limita exercitarea drepturilor patronale sau a le împiedica exercitarea legală.

(3) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerință al salariaților sau al sindicatului, fie direct, fie prin reprezentanții lor sau prin membrii sindicatului, după caz, în constituirea asociațiilor patronale sau în exercitarea drepturilor lor.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 250 și urm.; *Ș. Beligrădeanu*, Legislația muncii comentată, vol. XLV (vol. 3/2002), Ed. Lumina Lex, București, 2002, p. 61-62; *R. Dimitriu*, Conflictele de muncă și soluționarea lor, Ed. Tribuna Economică, București, 2006, p. 81-82; *V. Dorneanu*, Dialogul social, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 49-50; *A. Săvescu, M. Cioroabă, A. Matei*, Codul muncii adnotat, doctrină și jurisprudență, Ed. Indaco, București, 2005, p. 386 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 117 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 135 și urm.; *Al. Țiclea*, Capacitatea juridică a angajatorului-persoană fizică, în R.R.D.C. nr. 5/2003, p. 62-63; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 158 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 785-790; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 2-a, Ed. Universul Juridic, București, 2007, p. 150-164; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 694-697; *D. Țop*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2008, p. 104 și urm.; *L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 362-363; *N. Voiculescu*, Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 188-192.

Comentariu

Sumar

§1. Constituirea și funcționarea asociațiilor patronale 236
§2. Exercitarea liberă a drepturilor patronale 238

§1. Constituirea și funcționarea asociațiilor patronale

1 Legea nr. 356/2001 stabilește în mod concret **modul de organizare și funcționare a patronatelor ca asociații liber constituite de patroni.**

2 Astfel, art. 3 stabilește expres că pentru **constituirea unui patronat**, ca **regulă generală** este necesar a se asocia **cel puțin 15 patroni**, în accepțiunea dată acestui concept de art. 2 din Legea nr. 356/2001 (persoane juridice înmatriculate cu activitate bazată pe obținerea de profit sau care utilizează capital sau

persoane fizice autorizate – întreprinzători individuali – a se vedea dezvoltările cu privire la aceste aspecte de la art. 230).

În mod **excepțional**, la nivel de ramură se pot constitui patronate și dintr-un număr de **minimum 5 membrii** dacă aceștia împreună dețin cel puțin **70% din volumul producției**. Analizând modul de redactare al art. 3 alin. (3) din Legea nr. 356/2001, rezultă că situația excepțională a constituirii unui patronat din cel puțin 5 membri este funcțională numai la nivel de ramură atâta vreme cât condiția cumulativă stabilește că într-o astfel de situație acei membri (între 5 și 14) trebuie să dețină cel puțin 70% din volumul producției specifice ramurii respective.

Prin statutul propriu de funcționare, patronatele își pot constitui diverse **structuri organizatorice fără personalitate juridică**. Articolul 3 alin. (4) teza I din Legea nr. 356/2001 face referire la structurile organizatorice cu sau fără personalitate juridică pe care patronatele și le-ar putea constitui. Considerăm că textul sus-menționat are în vedere opțiunea obișnuită, aceea a constituirii la nivel teritorial a unei uniuni fără personalitate juridică, caz în care aceasta se constituie și funcționează în baza statutului patronatului care o constituie, dar există și posibilitatea constituirii unor structuri fie ele și teritoriale, cu personalitate juridică, caz în care însă acestea funcționează în baza statutelor proprii, deoarece devin persoane juridice de sine stătătoare – patronatele în înțelesul Legii nr. 356/2001 și cărora li se aplică în mod propriu toate dispozițiile legii. 3

Ca și în cazul sindicatelor, patronatele se pot constitui în federații, confederații, uniuni sau alte structuri asociative, inclusiv în grupări asociative la nivel internațional. 4

Fiind persoană juridică de sine stătătoare, **patronatul are un patrimoniu propriu**, patrimoniu ce poate fi folosit ca în cazul oricărei persoane juridice non profit numai în interesul membrilor grupării asociative respective și conform scopului pentru care aceasta a fost înființată. Inclusiv statul poate acorda spații pentru grupările patronale în vederea derulării activității acestora sau terenuri în vederea ridicării de construcții cu titlu de închiriere sau concesiune. **Veniturile patronatelor** se pot obține din taxe de înscriere, cotizații, contribuții pentru fondul destinat negocierii contractelor colective de muncă, donații, sponsorizări și alte venituri dobândite conform statutelor proprii.

În cazul **reorganizării** unui patronat, situația patrimonială a acestuia va fi cea stabilită de către adunarea generală, iar în situația în care nu se poate ajunge la o soluție de comun acord admisă, situația patrimoniului va fi hotărâtă prin instanța judecătorească. 5

În cazul **dizolvării** unui patronat, patrimoniul se împarte conform celor stabilite prin statutul propriu, iar în lipsa unor asemenea prevederi devin 6

incidente dispozițiile dreptului comun în materie, drept comun care este reprezentat prin O.G. nr. 26/2000.

De altfel, conform art. 7 alin. (2) din Legea nr. 356/2001 și **personalitatea juridică** a unui patronat se dobândește tot în conformitate cu O.G. nr. 26/2000 ca pentru orice asociație sau fundație din dreptul comun, legea specială impunând în mod expres ca **cererea de acordare a personalității juridice să fie însoțită de:**

– procesul-verbal al ședinței de constituire;

– statutul grupării în formă autentificată;

– tabelul cu membrii care se asociază care să cuprindă adeziunile acestora în condițiile art. 3 alin. (2), respectiv alin. (3) din Legea nr. 356/2001;

– dovada existenței sediului și dovada existenței mijloacelor financiare care să permită realizarea obiectului de activitate a grupării patronale respective.

§2. Exercitarea liberă a drepturilor patronale

7 Articolul 235 alin. (2) și (3) C.muncii reglementează exercițiul liber al drepturilor patronale și interdicția oricărei imixtiuni în activitatea patronală atât din partea autorităților, cât și din partea celuilalt partener social, atât direct (salariații), cât și prin reprezentanții acestora.

8 Tocmai pentru a se da substanță principiului libertății exercitării drepturilor patronale, cel puțin în raport cu autoritățile statului, art. 5 din Legea nr. 356/2001 stabilește în mod expres că **nu pot face parte din organele de conducere a unui patronat** demnitarii, precum și orice persoană care deține o funcție de conducere în structurile administrației publice, indiferent dacă este vorba de administrația publică locală sau de cea centrală.

O astfel de reglementare există tocmai pentru a nu permite unui reprezentat al autorității să cumuleze în același timp prerogativele funcției de autoritate, cu cele rezultate din apartenența la conducerea unei grupări patronale. Un astfel de cumul ar fi de natură a determina un vădit conflict de interese la nivelul acelor persoane și, totodată ar determina o imixtiune nepermisă a autorității în activitatea unei grupări asociative menite să apere interesele capitalului.

Sunt de avut în vedere și dispozițiile art. 13 din legea specială, dispoziții în baza cărora **patronatele** pot adresa autorităților publice competente **propuneri de legiferare în domeniile de interes patronal**. Or, atâta vreme cât se permite patronatelor să intervină cu propuneri în procedurile de legiferare, dacă în cadrul conducerii acestor patronate ar exista demnitari sau reprezentanți ai autorității publice, s-ar dovedi încă o dată că acele persoane s-ar putea găsi într-un vădit conflict de interese.

Raportat la dispozițiile art. 235 alin. (3) C.muncii, așa cum în cazul sindi- 9
catelor este interzisă orice imixtiune a patronului sau, după caz, a patronatelor în activitatea acestora, în mod identic, dispozițiile legii interzic orice imixtiune a salariaților sau a reprezentanților acestora – sindicate în activitatea partenerului lor social.

Este adevărat că o astfel de situație în **practica socială** poate interveni mult mai ușor în cazul sindicatelor, în special la nivelul sindicatelor de la nivelul unităților, unde teoretic s-ar putea emite ipoteza unui control al patronului asupra sindicatelor. Această soluție se reflectă mai greu în practică, atunci când se pune problema controlului invers al sindicatelor asupra patronatelor. Totuși pentru egalitate de tratament juridic legiuitorul român a reglementat și această ipoteză, interzicând orice imixtiune a partenerului social în organizarea și funcționarea celuilalt partener social, numai în acest mod fiind asigurată respectarea integrală a principiului libertății grupării asociative sindicale sau patronale.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Titlul VIII. Contractele colective de muncă

Art. 236. [Definiție și încheiere]

(1) Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

(2) Negocierea colectivă este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați.

(3) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt egale și libere.

(4) Contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispozițiilor legale constituie legea părților.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 262 și urm.; *Al. Athanasiu*, Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, în Dreptul nr. 3/1997, p. 3-19; *Al. Athanasiu*, Drept social comparat. Negocierea colectivă în țările occidentale și în România, Universitatea din București, 1992, p. 5 și urm.; *C.A. Moarcăș*, Comunicarea și comportamentul în negocierea contractelor, Ed. Artprint, București, 2005, p. 85-88; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 144 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 129 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Contractele colective de muncă din cadrul societăților comerciale între prevederile legale, teorie și practică, în R.D.C. nr. 4/1996, p. 47 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Considerații referitoare la Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, în Revista de Științe Juridice nr. 1/1997, Craiova, p. 7-40; *I.Tr. Ștefănescu*, Conținutul contractului colectiv de muncă, în R.R.D.M. nr. 4/2004, p. 13-18; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 698-701; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 2-a, Ed. Universul Juridic, București, 2007, p. 310 și urm.; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 253 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 790-796; *D. Țop*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2008, p. 119-129; *Al. Țiclea*, Principiile Organizației Internaționale a Muncii cu privire la negocierea colectivă, în R.D.C. nr. 3/2001, p. 57; *L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, București, 2009,

p. 365 şi urm.; *N. Voiculescu*, Dreptul muncii. Reglementări interne şi internaţionale, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2003, p. 109; *M. Volonciu*, Negocierea contractului colectiv de muncă, Ed. Omnia – UNI – SAST, Braşov, 1999, p. 205 şi urm.; *M. Volonciu*, Înregistrarea şi publicitatea contractului colectiv de muncă, în S.D.R. nr. 1-2/1999, p. 95-99.

Comentariu

Sumar

§1. Consideraţii generale 242
§2. Trăsăturile contractului colectiv de muncă 243
§3. Părţile contractului colectiv de muncă 244

§1. Consideraţii generale

1 Contractul colectiv de muncă este practic instituţia fundamentală a dreptului muncii, el regăsindu-se ca entitate exclusiv în acest domeniu. Practic, contractul individual de muncă, ca de altfel toate instituţiile specifice dreptului muncii, este reglementat în cuprinsul contractului colectiv de muncă.

În România, contractul colectiv de muncă a reprezentat una din instituţiile cele mai legiferate, prima lege specifică în domeniul muncii fiind Legea privind contractele de muncă, adică atât cele individuale care, oricum anterior erau reglementate într-o formă sau alta de Codul civil, cât şi contractele colective de muncă, acestea reprezentând o instituţie nouă la început de secol XX în România.

La acest moment, contractul colectiv de muncă este reglementat prin intermediul unei legi speciale, respectiv **Legea nr. 130/1996**, republicată în 1998, dar şi prin Codul muncii – art. 236-247.

2 Caracterul deosebit al contractului colectiv de muncă rezultă din natura juridică specifică a acestei instituţii, o natură juridică dual, contractul colectiv de muncă având în acelaşi timp **caracter convenţional şi normativ**.

Contractul colectiv de muncă are **caracter normativ** deoarece, alături de regulamentul intern şi normativele interne ale angajatorului, reprezintă un izvor de drept specific relaţiilor de muncă. Dispoziţiile contractului colectiv de muncă au valoare de normă juridică la nivel microsocial deoarece au caracter general, impersonal, abstract şi obligatoriu. Normele contractului colectiv de muncă se aplică tuturor situaţiilor care intră sub incidenţa lor şi tuturor salariaţilor dintr-o unitate; normele sunt obligatorii, neexecutarea acestora conducând la răspunderea contractuală a celui vinovat. Caracterul normativ al contractului colectiv de muncă nu-şi găseşte însă sorgintea în prerogativa normativă a angajatorului, ci în forţa pe care parteneriatul social trebuie să o

aibă în cadrul societății, contractul colectiv de muncă fiind o punere în practică a principiilor dialogului social.

Pe de altă parte, contractul colectiv de muncă are **caracter convențional**, caracter ce rezultă din denumirea și definiția acestuia. Practic, contractul colectiv de muncă reprezintă o înțelegere între partenerii sociali cu privire la relațiile de muncă, protecția muncii, condițiile de muncă, dar și cu privire la aspecte de protecție socială și de respectare a libertăților sindicale.

De altfel, definiții legale cu privire la contractul colectiv de muncă se 3
regăsesc atât în cuprinsul Codului muncii – art. 236 alin. (1), cât și în cuprinsul art. 1 alin. (1) din Legea nr. 130/1996. Toate definițiile legale stabilesc faptul că ne aflăm în fața unei convenții, în cadrul acesteia regăsindu-se drepturile și obligațiile partenerilor sociali cu privire la derularea relațiilor de muncă și a relațiilor conexe cu munca. Faptul că un contract colectiv de muncă are caracter convențional rezultă și din aceea că el reprezintă rezultatul unei negocieri, Legea nr. 130/19996 introducând în România principiul negocierilor anuale obligatorii. Față de acest caracter dual, în doctrină s-a afirmat că în contractul colectiv de muncă sunt cuprinse norme negociate; fiind un contract, acesta reprezintă voința părților contractante, dar, pornind de la dispozițiile de principiu ale art. 969 C.civ., reprezintă legea părților. În acest sens, art. 237 alin. (4) C.muncii subliniază în mod expres faptul că și contractul colectiv de muncă se supune principiului obligativității contractului, el reprezentând legea părților care l-au încheiat.

§2. Trăsăturile contractului colectiv de muncă

Contractul colectiv de muncă este un **contract sinalagmatic și cu titlu** 4
oneros pentru că stabilește obligații și prezintă interes în mod reciproc pentru ambele părți. Cu toate acestea, în mare parte un contract colectiv cuprinde drepturi recunoscute salariaților și mult mai puține obligații în raport cu drepturile, fiind un instrument de protecție pentru salariați. Este rațiunea pentru care în doctrină s-a considerat că acest contract este mai curând un contract declarativ de drepturi. Se poate afirma, de principiu, că un contract colectiv de muncă este un **contract comutativ**, întinderea obligațiilor părților fiind cunoscută de la momentul încheierii contractului. Totuși, datorită caracterului normativ și a generalității impuse de caracterul normativ, multe dispoziții din cuprinsul contractului colectiv de muncă au caracter de principiu, fiind lipsite de elemente concrete. Contractul colectiv de muncă este un **contract numit**, fiind reglementat de principiu în cuprinsul Codul muncii și în mod detaliat în cuprinsul Legii speciale nr. 130/1996.

5 Contractul colectiv de muncă presupune **prestații succesive**, chiar și obligațiile pe care și le asumă în mod generic părțile având caracter succesiv.

Contractul colectiv de muncă este un contract formal, forma scrisă a acestui contract fiind o condiție *ad validitatem*. Practic, legea stabilește o procedură specifică de încheiere și înregistrare a contractelor colective, aceste contracte fiind valabile, conform art. 25 din Legea nr. 130/1996, numai în măsura în care au fost înregistrate la organele abilitate în acest sens.

§3. Părțile contractului colectiv de muncă

6 Contractele colective de muncă **se încheie între patron sau asociații patronale, pe de o parte, și salariați, de cealaltă parte**, acestea fiind părțile contractului conform art. 14 din Legea nr. 130/1996. Procedura de negociere prealabilă încheierii contractului, precum și semnarea propriu-zisă a contractul colectiv de muncă se face pentru patron sau asociații patronale prin intermediul reprezentanților acestora, de regulă nominalizați expres conform actelor constitutive pentru participarea la negociere și semnarea contractului, iar pentru salariați prin intermediul sindicatelor reprezentative sau, în lipsa acestora, a reprezentanților salariaților aleși în mod general sau special pentru negociere.

Art. 237. [Reglementări speciale] **Părțile, reprezentarea acestora și procedura de negociere și de încheiere a contractelor colective de muncă sunt stabilite potrivit legii.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 262 și urm.; *Al. Athanasiu*, Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, în Dreptul nr. 3/1997, p. 3-19; *Al. Athanasiu*, Drept social comparat. Negocierea colectivă în țările occidentale și în România, Universitatea din București, 1992, p. 5 și urm.; *O. Cazan*, Precizări ale Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei cu privire la diverse aspecte care se ridică în practică, în R.R.D.M. nr. 2/2004, p. 180 și urm.; *C.A. Moarcăș*, Comunicarea și comportamentul în negocierea contractelor, Ed. Artprint, București, 2005, p. 85-88; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 144 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 133 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Contractele colective de muncă din cadrul societăților comerciale între prevederile legale, teorie și practică, în R.D.C. nr. 4/1996, p. 47 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Considerații referitoare la Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, în Revista de

Ştiinţe Juridice nr. 1/1997, Craiova, p. 7-40; *I.Tr. Ştefănescu*, Conţinutul contractului colectiv de muncă, în R.R.D.M. nr. 4/2004, p. 13-18; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2007, p. 701-702; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 2-a, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2007, p. 310 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat şi comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2006, p. 796-800; *Al. Ţiclea*, Principiile Organizaţiei Internaţionale a Muncii cu privire la negocierea colectivă, în R.D.C. nr. 3/2001, p. 57; *Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 253 şi urm.; *D. Top*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2008, p. 119-129; *L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2009, p. 382-397; *N. Voiculescu*, Dreptul muncii. Reglementări interne şi internaţionale, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2003, p. 109; *M. Volonciu*, Negocierea contractului colectiv de muncă, Ed. Omnia – UNI – SAST, Braşov, 1999, p. 205 şi urm.; *M. Volonciu*, Înregistrarea şi publicitatea contractului colectiv de muncă, în S.D.R. nr. 1-2/1999, p. 95-99.

Comentariu

Sumar

§1. Iniţiativa declanşării negocierii 245
§2. Sancţionarea angajatorului 246
§3. Prima şedinţă de negociere 247
§4. Regulamentul de negociere 248
§5. Obligaţia de informare 248
§6. Perioada de derulare a negocierilor 250
§7. Declanşarea conflictului de interese 251

§1. Iniţiativa declanşării negocierii

Articolul 237 C.muncii stabileşte cu titlu de principiu completarea regle- 1
mentărilor generale cuprinse în Codul muncii prin legea specială, lege specială care actualmente este **Legea nr. 130/1996, republicată**. În ceea ce priveşte principiul obligativităţii negocierii colective şi aspectele legate de negocierea anuală obligatorie, acestea au fost tratate în comentariul articolului anterior.

În cuprinsul acestui comentariu considerăm că sunt necesare lămuriri cu privire la **procedura de negociere**, care este cea prevăzută la art. 3 şi următoarele din Legea nr. 130/1996. Astfel, **iniţiativa negocierii aparţine, ca regulă generală, angajatorului**. Conform legii române, angajatorul este cel obligat să deschidă negocierea. Mai mult decât atât, nerespectarea unei astfel de obligaţii este de natură să ducă la **sancţionarea contravenţională** a angajatorului culpabil. Totuşi, nedeclararea negocierii de către angajator nu este de natură a bloca definitiv derularea unei negocierii colective în cadrul

unității sau la un anumit nivel. Un astfel de demers poate fi realizat și de către celălalt partener social, respectiv de către sindicat, în măsura în care angajatorul nu-și îndeplinește obligația.

2 Conform Legii nr. 130/1996, republicată, dacă angajatorul nu-și execută obligația de a negocia este liber sindicatul reprezentativ să determine declanșarea procedurii negocierii. Odată sesizat angajatorul cu o astfel de cerință din partea sindicatului reprezentativ, acesta este obligat să-i dea curs, legea stipulând în mod expres că în **termen de 15 zile** angajatorul are obligația de a stabili data primei întâlniri și alte elemente legate de buna derulare a ședințelor de negociere colectivă. Dispoziția legală este discutabilă și uneori ambiguă. Astfel, față de solicitarea expresă a sindicatului, în sensul declanșării procedurii de negociere colectivă, angajatorul este obligat să purceadă la preparativele necesare declanșării efectiv a ședinței de negociere.

§2. Sancționarea angajatorului

3 Se pune întrebarea, raportând aceste dispoziții la cele cuprinse în art. 12 din Legea nr. 168/1999, **când ar putea fi cazul ca sindicatul să declanșeze un conflict de interese pentru că angajatorul refuză declanșarea negocierii de drept**? La prima vedere, ținând cont de faptul că există obligația în sarcina patronului de a declanșa negocierea, s-ar putea considera că sancțiunea contravențională prevăzută de Legea nr. 130/1996, republicată, în situația în care angajatorul nu dă curs obligației de negociere este dublată de sancțiunea pe care ar putea să o aplice sindicatul, concretizată prin declanșarea conflictului de interese. Articolul 12 lit. a) din Legea nr. 168/1999 nu distinge atunci când stabilește că un conflict de interese poate fi declanșat în cazul în care angajatorul nu-și respectă obligația de a demara negocierea colectivă. Pe de altă parte însă, Legea nr. 130/1996, republicată, conferă și sindicatului puterea de a face demersurile pentru declanșarea negocierii, atâta vreme cât stabilește că **inițiativa negocierii poate aparține celuilalt partener social**. Într-o astfel de situație patronii fiind obligați să facă preparativele necesare începerii negocierii în termen de 15 zile.

Credem că, indiferent de soluția ce ar putea rezulta dintr-o interpretare rigidă *ad literam* a legii, ar trebui avut în vedere și spiritul legii și principiul bunei-credințe. Or, atâta vreme cât există altă opțiune înaintea declanșării conflictului de interese, aceasta ar trebui utilizată cu precădere. O altă soluție care ar da substanță principiului conform căruia conflictul de interese reprezintă ultima soluție de utilizat, principal fiind **dialogul** și, ori de câte ori un astfel de dialog este posibil, acesta ar trebui să înlăture posibilitatea de declanșare a unui conflict.

Este raţiunea pentru care concluzionăm în sensul că declanşarea unui conflict de interese de către partenerul social întemeiat pe dispoziţiile art. 12 lit. a) din Legea nr. 168/1999, respectiv pe faptul că angajatorul refuză declanşarea negocierii, în măsura în care termenul prevăzut de art. 3 din Legea nr. 130/1996 s-a împlinit, dar cu toate acestea angajatorul nu a declanşat negocierea, ar putea fi atacată pentru că probabil un astfel de demers din partea sindicatului ar fi pierdut, conflictul de interese fiind posibil a fi declanşat pentru că angajatorul refuză negocierea colectivă, dar numai în măsura în care acest refuz al angajatorului intervine şi după ce sindicatul l-a sesizat pe acesta în condiţiile Legii nr. 130/1996, republicată, pentru declanşarea negocierii. Pe de altă parte, astfel cum există reglementarea la acest moment, se poate considera că un angajator este sancţionat contravenţional de două ori pentru aceeaşi faptă, respectiv pentru refuzul de declanşare al negocierii colective, atâta vreme cât legiuitorul stabileşte o sancţiune contravenţională pentru nedeclararea negocierii colective la termenul la care aceasta trebuie declanşată, astfel cum aceste termene au fost analizate în comentariul la art. 136 C.muncii, cât şi în cazul în care, după tot ce a fost realizat de sindicat, în continuare angajatorul rămâne în pasivitate şi nu realizează niciun demers pentru derularea negocierii. 4

§3. Prima şedinţă de negociere

Legea română nu reglementează o procedură specifică de negociere, ci impune anumite reguli care ar trebui avute în vedere la prima negociere. Astfel, analizând dispoziţiile art. 3 alin. (4) din Legea nr. 130/1996, ar rezulta că o **negociere colectivă se derulează** pe o anumită perioadă, respectiv pe **un termen de 60 de zile**. Cu privire la natura juridică a acestui termen urmează să revenim în continuare, ceea ce ne interesează acum este să observăm că negocierea colectivă trebuie să fie privită ca **un proces ce se derulează în timp**. 5

Legiuitorul român stabileşte ce se întâmplă la **prima şedinţă de negociere**, în acest sens art. 4 din Legea nr. 130/1996 stabilind că la primul termen părţile precizează şi convin cu privire la calendarul negocierilor, cu privire la obiectul supus negocierii în cazul în care intervine negocierea anuală a unui contract multianual, cu privire la informaţiile pe care angajatorul urmează să le pună la dispoziţia sindicatului pentru ca acesta să negocieze în cunoştinţă de cauză. La prima şedinţă de negociere, părţile stabilesc regulile pe care urmează să le respecte în decursul procesului de negociere derulat pe o perioadă, de regulă, de maximum 60 de zile.

§4. Regulamentul de negociere

6 Practica socială a condus, în special la nivelul negocierilor mari, fie în cadrul unor companii puternice, unor platforme industriale, fie în cadrul negocierilor la niveluri superioare, la necesitatea concretizării procedurii de derulare a negocierii colective într-un **regulament de negociere** agreat de ambele părți, prin care se stabilește exact cum vor funcționa ședințele de negociere. Astfel de regulamente, de regulă, stabilesc proceduri de lucru pentru secretariatul comisiei de negociere, funcție de o deosebită importanță pentru că prin aceasta urmează să treacă toate actele, înscrisurile, documentele supuse atenției partenerilor sociali sau agreate de partenerii sociali. De asemenea, în cuprinsul unui astfel de document se precizează reguli cu privire la modul de întocmire a procesului-verbal, a forței pe care acesta o poartă cu privire la aspectele agreate de părți, se pot stabili reguli cu privire la conducerea ședinței de lucru, inclusiv la modul concret în care urmează să se lucreze. Astfel, de exemplu, în contractele colective de muncă ce presupun o dezvoltare anterioară suficientă pentru a acoperi direcții generale de derulare a raporturilor de muncă în unitatea respectivă, chiar și atunci când se pune problema încheierii unui nou contract, părțile pot conveni ca baza de lucru să fie prezentată de vechiul contract, urmând ca fiecare dintre partenerii sociali să aducă propuneri concrete de modificare și completare a vechiului contract. În regulament se poate preciza acest aspect, precum și momentul în care partenerii sociali vor face schimbul de materiale în vederea modificării și completării textelor existente. Evident că într-o astfel de situație nimic nu ar împiedica ca părțile să convină **prelungirea contractului existent printr-un act adițional**, actul adițional urmând să cuprindă și modificări și completări la contractul prelungit.

7 Nu în ultimul rând, raportat la regulile care se impun pentru buna derulare a negocierii de regulă, în special angajatorul, este interesat să impună o **clauză de confidențialitate**, astfel încât documente prezentate în cadrul negocierii, ca și orice fel de informație cu privire la care celălalt partener social este pus în temă, să nu poată fi divulgate. Pot fi concepute și clauze care să impună derularea negocierii cu bună-credință, sau o negociere în care fiecare dintre părți să se abțină de la denigrarea celeilalte părți, deci o negociere în cadrul căreia climatul de pace socială să fie deplin menținut de către parteneri, tocmai pentru că un astfel de climat este de natură să permită o negociere reală și constructivă.

§5. Obligația de informare

8 În ce privește **obligația de informare**, de transmitere a anumitor informații, obligație existentă în sarcina patronului în baza Legii nr. 130/1996,

republicată, este de observat că aceasta este dublată şi de dispoziţii din dreptul comun, drept recunoscut de **art. 30 alin. (2) din Legea nr. 54/2003**, dreptul de a primi toate informaţiile necesare în vederea discutării aspectelor ce ţin de interese profesionale, economice, sociale, culturale sau sportive ale membrilor lor reprezentaţi. Practic, angajatorul este obligat să furnizeze anumite informaţii partenerului său de negociere pentru ca acesta să poată negocia în cunoştinţă de cauză. Acest aspect rezultă şi din ceea ce Legea nr. 130/1996 stabileşte ca fiind informaţii obligatoriu de transmis, respectiv cele care să asigure posibilitatea cunoaşterii locurilor de muncă, a nivelurilor de salarizare şi a condiţiilor de muncă.

În practica socială au existat multe probleme legate de limitele ce pot fi stabilite dreptului sindicatului de a fi informat. Practica a demonstrat uneori că angajatorul nu este dispus să asigure informaţii relevante partenerului de negociere, aşa cum şi partenerul de negociere, sindicatul, de regulă reprezentativ, solicită şi impune a-i fi aduse la masa negocierilor, informaţii ce exced cadrului normal pentru buna desfăşurare a negocierilor. Atâta vreme cât legea nu stabileşte nişte elemente clare, rezultă că rămâne la latitudinea bunei-credinţe pe care fiecare dintre partenerii sociali înţelege să o manifeste în cadrul negocierii pentru ca negocierea să nu se blocheze în ceea ce priveşte transmiterea informaţiilor. Este de observat că legiuitorul nu stabileşte o sancţiune concretă în cazul neîndeplinirii obligaţiei de informare. 9

Se poate pune problema **ce se întâmplă în cazul în care angajatorul refuză să acorde informaţiile solicitate de către sindicat**? S-ar putea considera că într-o astfel de situaţie practic angajatorul refuză negocierea, motiv pentru care sindicatul ar fi îndreptăţit să declanşeze conflictul de interese în temeiul art. 12 lit. a) din Legea nr. 168/1999. Totuşi, nu credem că o astfel de soluţie poate fi funcţională fără niciun fel de amendament. Se poate considera că angajatorul refuză negocierea, o negociere reală, doar atunci când refuză să transmită orice fel de informaţii partenerului de discuţii. În practica socială, de cele mai mult ori, sindicatul solicită informaţii suplimentare faţă de cele transmise de angajator şi, evident, patronul refuză să le pună la dispoziţie. Nu credem că într-o astfel de situaţie se poate admite că angajatorul practic refuză negocierea, fiind la latitudinea partenerilor sociali să găsească soluţia de mijloc, convenabilă pentru ambele părţi pentru a nu bloca negocierea colectivă. 10

De asemenea, în practica socială, de multe ori s-a pus problema posibilităţii ca la masa negocierilor să fie prezentate salariile, deseori sindicatele solicită ca angajatorul să prezinte salariile din unitate, pe considerentul că doar cunoscându-le pe acestea poate negocia cu privire la salarii pentru anul următor şi, pe de altă parte, în temeiul art. 158 C.muncii, **principiul** 11

confidențialității salariilor nu poate fi opus sindicatului. O astfel de abordare nu o considerăm corectă și nici în spiritul legii pentru următoarele argumente: pe de o parte, art. 4 din Legea nr. 130/1996 stabilește că angajatorul va pune la dispoziția partenerului de negociere informații cu privire la nivelurile de salarizare, nicidecum cu privire la salariile concrete. În ce privește dispoziția art. 158 alin. (2) C.muncii, reglementează cu titlu de excepție posibilitatea înlăturării confidențialității salariilor, raportat la reprezentanții sindicali, dar numai în măsura în care se pune problema apărării unor interese individuale raportate la angajator. Altfel spus, nu se poate pune problema confidențialității salariului atunci când un reprezentant sindical asistă un salariat membru de sindicat în negocierea individuală a salariului, dar este inadmisibil a se admite încălcarea principiului confidențialității în cadrul negocierilor colective. Principiul confidențialității salariilor poate fi încălcat numai în baza solicitării exprese a unui salariat, ca angajatorul său să transmită salariul pe care îl deține în mod individual pentru o altă problemă, neexistând posibilitatea funcționării unei împuterniciri generale a tuturor salariaților către sindicatul reprezentativ îndreptățit astfel să cunoască acestora salariile.

12 Nu în ultimul rând trebuie să menționăm că, deși la nivelul unei unități negocierea colectivă se derulează cu sindicatul care reprezintă interesele tuturor salariaților, nu toți salariații sunt și membri de sindicat, motiv pentru care unii dintre aceștia ar putea să refuze de plin drept ca salariul lor să fie cunoscut de terți, cel care răspunde pentru confidențialitatea salariului este patronul, motiv pentru care oricând un salariat este îndreptățit să acționeze împotriva angajatorului său în cazul în care acesta încalcă principiul confidențialității salariului, astfel cum acesta este stipulat în art. 158 C.muncii. Este rațiunea pentru care solicitarea unui sindicat ca în cadrul negocierilor colective să-i fie comunicate toate salariile concret ar fi o solicitare abuzivă.

§6. Perioada de derulare a negocierilor

13 În ce privește perioada de derulare a negocierilor, astfel cum este reglementată aceasta prin art. 3 alin. (4) din Legea nr. 130/1996, considerăm că termenul de **60 de zile** este imperativ. Practic, legiuitorul a determinat un termen în cadrul căruia partenerii sociali sunt obligați să finalizeze negocierea, fie în sensul fericit al încheierii unui contract colectiv de muncă, fie în sensul mai puțin fericit al eșuării negocierilor, atunci când partenerii sociali nu au găsit numitorul comun pentru stabilirea cadrului în care urmează să se deruleze relațiile de muncă. Nu-i mai puțin adevărat însă că, dincolo de modul de redactare al textului de lege, în practică, de multe ori părțile convin

prelungirea termenului de 60 de zile. O astfel de soluție trebuie să funcționeze în primul rând pentru rațiuni de oportunitate, interesul general este acela de a se încheia contractul colectiv de muncă și nicidecum de a se constata eșuarea negocierilor.

§7. Declanșarea conflictului de interese

Problema care se pune în legătură cu perioada de derulare a negocierilor este de a ști dacă există **posibilitatea declanșării unui conflict de interese, pe considerentul că angajatorul nu acceptă revendicările formulate în cadrul negocierilor de către salariați.** Dispozițiile art. 5 din Legea nr. 168/1999 sunt foarte clare, în sensul de a impune ca un conflict de interese să apară atunci când intervin probleme cu privire la negocierea colectivă. Altfel spus, declanșarea conflictului de interese este strâns legată de negocierea efectivă. Articolul 12 enunță între cazurile care sunt de natură a admite declanșarea conflictului de interese situația în care patronul nu admite revendicările reprezentanților salariaților, fie pentru încheierea unui nou contract colectiv de muncă [art. 12 lit. b) din lege], fie în cadrul negocierilor anuale obligatorii [art. 12 lit. e) din lege]. 14

Oricum, și într-un caz și în celălalt se poate pune problema când se poate considera pe drept cuvânt că angajatorul nu admite revendicările salariaților. În tăcerea legii, ar putea exista două soluții: fie se poate considera că atâta vreme cât legea nu distinge, nici noi nu putem distinge, motiv pentru care oricând sindicatul ar putea fi îndreptățit să declanșeze conflictul de interese pentru că revendicările pe care le-a adus la masa negocierilor nu au fost admise de angajator; fie se poate considera că cel puțin pe perioada de negociere legală prevăzută de art. 3 alin. (4) din Legea nr. 130/1996 părțile sunt îndreptățite să negocieze și să găsească soluții comune. În acea perioadă nu se poate face vorbire despre revendicări ale salariaților, ci despre propuneri înaintate de către reprezentanții salariaților la masa negocierilor. Dacă după derularea termenului înăuntrul căruia se desfășoară negocierea părțile nu au ajuns la un punct de vedere comun și, în continuare, există solicitări ale salariaților, acestea se pot transforma în revendicări și pot duce la nașterea conflictului de interese întemeiat fie pe dispozițiile art. 12 lit. d), fie pe dispozițiile lit. e) din Legea nr. 168/1999. 15

Dar, până la finalizarea perioadei legale sau a perioadei convenite de către partenerii sociali pentru negociere, orice demers în sensul declanșării conflictului de interese ne pare a fi prematur, el reprezentând o blocare a negocierii și o intervenție prin presiune asupra angajatorului pentru a-l forța pe acesta, prin alte mijloace decât negocierea, să accepte anumite pretenții. Totuși, raportat la 16

dispozițiile art. 5 din Legea nr. 168/1999 și conform dispozițiilor art. 3 alin. (4) din Legea nr. 130/1996, coroborate cu dispozițiile art. 12 din Legea nr. 168/1999, credem că s-ar impune o reglementare care să înlăture toate aceste ambiguități, o reglementare clară care să stabilească fără dubiu că, dacă în măsura în care după derularea negocierilor în perioada convenită de partenerii sociali nu s-a ajuns la un punct de vedere comun, după acest termen există revendicări ale salariaților care au determinat neîncheierea contractului colectiv de muncă sau a actului adițional la acesta, se poate declanșa conflictul de interes în condițiile art. 12 lit. d) sau, după caz, lit. e) din Legea nr. 168/1999.

Art. 238. [Clauze prohibite și clauze minimale]

(1) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior.

(2) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă.

(3) La încheierea contractului colectiv de muncă prevederile legale referitoare la drepturile salariaților au un caracter minimal.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 262 și urm.; *Al. Athanasiu*, Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, în Dreptul nr. 3/1997, p. 3-19; *Al. Athanasiu*, Drept social comparat. Negocierea colectivă în țările occidentale și în România, Universitatea din București, 1992, p. 5 și urm.; *C.A. Moarcăș*, Comunicarea și comportamentul în negocierea contractelor, Ed. Artprint, București, 2005, p. 85-88; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 144 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 129 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Contractele colective de muncă din cadrul societăților comerciale între prevederile legale, teorie și practică, în R.D.C. nr. 4/1996, p. 47 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Considerații referitoare la Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, în Revista de Științe Juridice nr. 1/1997, Craiova, p. 7-40; *I.Tr. Ștefănescu*, Conținutul contractului colectiv de muncă, în R.R.D.M. nr. 4/2004, p. 13-18; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 702-703; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 2-a, Ed. Universul Juridic, București, 2007, p. 310 și urm.; *D. Top*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2008, p. 119-129; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 800-802; *Al. Țiclea*, Principiile

Organizației Internaționale a Muncii cu privire la negocierea colectivă, în R.D.C. nr. 3/2001, p. 57; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 253 și urm.; *L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 397-401; *N. Voiculescu*, Dreptul muncii. Reglementări interne și internaționale, Ed. Rosetti, București, 2003, p. 109; *M. Volonciu*, Negocierea contractului colectiv de muncă, Ed. Omnia – UNI – SAST, Brașov, 1999, p. 205 și urm.; *M. Volonciu*, Înregistrarea și publicitatea contractului colectiv de muncă, în S.D.R. nr. 1-2/1999, p. 95-99.

Comentariu

Sumar

§1. Teoria drepturilor câștigate în cadrul relațiilor colective 253
§2. Sancțiunea nerespectării drepturilor din lege sau din contractul superior – nulitatea acelei clauze 254

§1. Teoria drepturilor câștigate în cadrul relațiilor colective

Teoria drepturilor câștigate reprezintă unul din fundamentele legislației muncii, pornind de la faptul că este unul din instrumentele cele mai eficace de protecție a intereselor salariatului, raportat la prerogativele ce conferă autoritate angajatorului în relația cu salariatul său. Pornind de la dispozițiile **art. 38 C.muncii** care creionează ideea conform căreia, **odată câștigate prin lege anumite drepturi de către un salariat, acestea nu mai pot fi pierdute nici chiar dacă acel salariat își manifestă voința în acest sens**, se pune pe bună dreptate întrebarea dacă aceleași reguli sunt funcționale și în raporturile colective. 1

Considerăm că răspunsul nu poate fi decât negativ, o exacerbare a teoriei drepturilor câștigate fiind de natură a rupe echilibrul normal între partenerii sociali specific raportului de drept privat. De altfel, chiar și în cuprinsul contractelor colective de muncă se precizează în mod expres **principiul egalității partenerilor sociali** [a se vedea, de exemplu, art. 1 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 conform căruia: „Părțile contractante (...) recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea contractului (...)."]. Ar mai trebui de subliniat faptul că, dacă s-ar pune problema invocării drepturilor câștigate în relațiile colective de muncă, atunci, în realitate, însuși mecanismul negocierii ar dispărea. Orice „negociere" ar presupune ca moment de pornire drepturile câștigate în cadrul negocierii anterioare, astfel în permanență unul din partenerii sociali (patronul sau, după caz, patronatul) ar negocia sub presiunea reprezentanților salariaților,

interesați să obțină în permanență drepturi noi. Cum Legea nr. 130/1996 impune **principiul negocierii anuale**, ar rezulta că an de an revendicările ar fi în creștere, iar în măsura în care angajatorul nu ar putea face față datorită unor stări economice fluctuante, practic negocierea s-ar bloca. Este evident că nu acesta reprezintă sensul real și normal al unei negocieri.

2 Pe de altă parte, art. 8 alin. (1) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 stabilește că **drepturile salariaților prevăzute în acel contract nu pot reprezenta cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale stabilite anterior prin contracte colective de la nivel inferior**. Textul încearcă cumva să pună în discuție **teoria drepturilor câștigate la nivel colectiv.**

Astfel, dacă anterior salariații au dobândit, de exemplu, un salariu minim de 650 lei și un drept la concediul de odihnă de 22 de zile prin contractul la nivel de unitate, dacă ulterior intervine contractul la nivel național, care stabilește un salariu de bază de 700 lei minim, dar un concediu de odihnă minim de 21 de zile, aceasta nu ar însemna că la nivelul unității dreptul la concediul de odihnă ar putea fi redus pentru viitor. Practic, salariații în cauză vor beneficia de un salariu de bază minim de 700 lei, așa cum ar impune Contractul colectiv de muncă unic la nivel național, dar și de un concediu de odihnă de 22 de zile, drept câștigat prin negocierile de la nivelul unității. Aceasta nu înseamnă însă că, în anul următor nu ar fi de admis ca, la renegocierea concediului de odihnă, acesta să revină la 21 de zile lucrătoare, dacă prin lege sau contractele colective de la nivel superior nu s-a stabilit altfel. Drepturile câștigate în relațiile colective ar impune eventual **corelarea** între contractele colective de la diferite niveluri, respectiv contracte colective și lege.

§2. Sancțiunea nerespectării drepturilor din lege sau din contractul superior – nulitatea acelei clauze

3 De altfel, soluția este conformă și cu dispozițiile art. 8 din Legea nr. 130/1996, într-adevăr dispoziții de principiu ce impun respectarea drepturilor câștigate la nivel superior și la nivel inferior. Relația ce se stabilește între diferitele drepturi recunoscute prin contractele colective de muncă reprezintă mecanismul ce susține un specific cu totul aparte al negocierii în cadrul relațiilor de muncă. Astfel, **drepturile ce se regăsesc într-un contract colectiv de muncă la nivel inferior nu pot fi sub nivelul celor de la nivel superior, sancțiunea aplicabilă în sens contrar fiind nulitatea absolută**. Este de observat că sancțiunea nerespectării drepturilor „câștigate" este nulitatea absolută a dispozițiilor ce stabilesc drepturi sub acel nivel. Totuși, nulitatea

nu funcționează automat, în acest sens sunt de observat dispozițiile art. 24 din Legea nr. 130/1996, text care, dacă la primul alineat reafirmă principiul impus de art. 8 precizând sancțiunea aplicabilă în cazul nerespectării acestuia, mai departe precizează în mod expres că **„nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanța judecătorească competentă, la cererea părții interesate"**. Din textul **art. 24 alin. (2)** rezultă două aspecte principale:

– problema nulității nu poate fi pusă din oficiu și este necesar ca instanța să fie sesizată cu privire la aceasta;

– nulitatea nu funcționează automat, ci ea se constată în baza hotărârii judecătorești.

Tocmai pentru ca soluția să fie cât de poate de clară, legiuitorul precizează 4
care ar fi **efectele** în cazul **constatării nulității unor clauze contractuale de către instanța judecătorească**. Într-o astfel de situație:

– fie, dacă acțiunea reclamantului cuprinde un astfel de capăt de cerere, instanța, în măsura în care îl admite, va obliga patronul la negociere urmând ca până la renegocierea drepturilor clauzele nule absolut să fie înlocuite cu cele cuprinzând drepturi mai favorabile din contractele superioare incidente sau, după caz, din lege;

– fie, constatându-se nulitatea clauzele din contractele colective de la nivel inferior deoarece drepturile acolo recunoscute sunt sub nivelul celor de la nivel superior, vor deveni incidente automat clauzele din contractele colective de la nivel superior aplicabile.

Este de menționat în această a doua situație că intervenția drepturilor mai favorabile de la nivel superior funcționează în temeiul legii și nu în baza unei hotărâri judecătorești pentru că ceea ce scoate în evidență cu maximă claritate și dispoziția cuprinsă în art. 24 din Legea nr. 130/1996 este faptul că înlocuirea unei clauze contractuale de către părți, fie ea și sub nivelul drepturilor recunoscute la nivel superior, se dispune în baza unei hotărâri judecătorești și nu automat, până la acel moment voința partenerilor sociali fiind suverană.

Este de remarcat însă că în **practica jurisprudențială** nu aceasta este 5
soluția care funcționează, marea majoritate a instanțelor judecătorești tind a considera că nulitatea absolută a unei clauze prin care se stabilesc drepturi sub nivelul celor recunoscute în contractele colective de muncă de la nivel superior funcționează automat, mai mult, instanțele consideră că ele sunt chemate a constata din oficiu, în baza rolului lor activ, faptul că o clauză dintr-un contract colectiv de muncă este nulă absolut deoarece prevede drepturi sub nivelul celor recunoscute prin contractele superioare. Astfel, de exemplu, în special în cazul acțiunilor în pretenții inițiate de salariați, întemeiate pe dispozițiile favorabile din contractele colective de muncă, instanțele nu ar putea să admită acțiunea,

dacă în prealabil nu ar fi constatat nulitatea clauzei din contractul colectiv de muncă aplicabil salariaților reclamanți și care prevedeau drepturi sub nivelul celor recunoscute prin contractele la nivel superior. Or, o astfel de constatare a nulității, așa cum am demonstrat anterior, nu poate funcționa automat, fiind necesară intervenția unei acțiuni separate. În consecință, simpla admitere a pretențiilor reclamantului pe considerentele că acestea sunt recunoscute prin contractul la nivel superior, în măsura în care există o dispoziție diferită în contractul de la nivelul unității nu este de admis, soluția fiind contrară dispozițiilor de principiu impuse de art. 24 din Legea nr. 130/1996. De altfel, art. 24 nu face decât să recunoască încă o dată principiul disponibilității în procesul civil, respectiv libertatea contractuală, principiu fundamental care guvernează orice contract, fie el chiar și cu un specific normativ, astfel cum este contractul colectiv de muncă.

6 Numai în măsura în care stavila clauzei negociată la nivelul unității ar fi înlăturată, în sensul constatării prin hotărâre judecătorească a nulității acelei clauze, s-ar putea pune **problema incidenței dispoziției mai favorabile ce se regăsește în contractele de la nivel superior**. Pentru rezolvarea integrală a problematicii ridicate de aplicabilitatea unei clauze sau a alteia din contractul colectiv, esențial ni se pare a înțelege și sensul exact al aplicabilității generale a contractelor colective de muncă, astfel cum aceasta este reglementată de art. 11 din Legea nr. 130/1996, respectiv art. 241 C.muncii, coroborat cu art. 247 C.muncii.

Art. 239. [Domeniu de aplicare] **Prevederile contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariații, indiferent de data angajării sau de afilierea lor la o organizație sindicală.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 287 și urm.; *Al. Athanasiu*, Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, în Dreptul nr. 3/1997, p. 3-19; *Al. Athanasiu*, Drept social comparat. Negocierea colectivă în țările occidentale și în România, Universitatea din București, 1992, p. 5 și urm.; *C.A. Moarcăș*, Comunicarea și comportamentul în negocierea contractelor, Ed. Artprint, București, 2005, p. 85-88; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 144 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 129 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Contractele colective de muncă din cadrul societăților comerciale între prevederile legale, teorie și practică, în R.D.C. nr. 4/1996, p. 47 și urm.;

I.Tr. Ştefănescu, Consideraţii referitoare la Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, în Revista de Ştiinţe Juridice nr. 1/1997, Craiova, p. 7-40; *I.Tr. Ştefănescu*, Conţinutul contractului colectiv de muncă, în R.R.D.M. nr. 4/2004, p. 13-18; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2007, p. 703-704; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 2-a, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2007, p. 310 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Principiile Organizaţiei Internaţionale a Muncii cu privire la negocierea colectivă, în R.D.C. nr. 3/2001, p. 57; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat şi comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2006, p. 802-803; *Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 253 şi urm.; *D. Ţop*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2008, p. 119-129; *L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2009, p. 401-403; *N. Voiculescu*, Dreptul muncii. Reglementări interne şi internaţionale, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2003, p. 109; *M. Volonciu*, Negocierea contractului colectiv de muncă, Ed. Omnia – UNI – SAST, Braşov, 1999, p. 205 şi urm.; *M. Volonciu*, Înregistrarea şi publicitatea contractului colectiv de muncă, în S.D.R. nr. 1-2/1999, p. 98-99.

Comentariu

Sumar

§1. Aplicabilitatea contractului colectiv de muncă 257
§2. Părţile contractului colectiv de muncă 258
§3. Reprezentativitatea prin afiliere 258
§4. Negocierea contractului colectiv de muncă cu reprezentanţii salariaţilor 262

§1. Aplicabilitatea contractului colectiv de muncă

Articolul 239 C.muncii instituie **principiul aplicabilităţii absolute şi generale a contractului colectiv de muncă**. Analizând dispoziţiile acestui text, se poate considera că principiul aplicabilităţii absolute conduce şi la **unicitatea contractului colectiv de muncă**. 1

Astfel, la fel ca şi **art. 9 din Legea nr. 130/1996**, republicată, şi art. 239 C.muncii instituie regula conform căreia **contractul colectiv de muncă se aplică tuturor salariaţilor dintr-o unitate, indiferent dacă aceştia sunt sau nu membri în gruparea care negociază contractul colectiv de muncă**. Soluţia art. 239 C.muncii pune în practică şi conceptul reprezentativităţii părţilor la negociere. Astfel, atâta vreme cât în conformitate cu dispoziţiile legii speciale, respectiv **art. 14-18 din Legea nr. 130/1996, republicată**, la negocierea unui contract colectiv de muncă pot participa numai partenerii sociali reprezentativi, rezultă că această calitate este de natură să confere şi

prerogativa de a-i reprezenta pe toți salariații de la nivelul la care s-a încheiat contractul colectiv de muncă.

§2. Părțile contractului colectiv de muncă

2 Conform art. 14-18 din Legea nr. 130/1996, republicată, sunt **părți ale unui contract colectiv de muncă**:

– **patronul** sau, după caz, patronii, reprezentați prin asociațiile proprii și

– **salariații**, la rândul lor reprezentați fie prin sindicate, fie prin alți reprezentanți aleși.

Legiuitorul român a stabilit în cuprinsul art. 15 din Legea nr. 130/1996, republicată, pentru asociațiile patronale care negociază contracte colective de muncă la nivel de grup de unități, ramură sau la nivel național, respectiv art. 17 pentru sindicatele care negociază la nivel de unitate, grup de unități, la nivel de ramură sau la nivel național o serie de criterii care, odată îndeplinite și constatate ca atare prin hotărâre judecătorească, le conferă acea reprezentativitate de natură a le permite să participe la negociere.

§3. Reprezentativitatea prin afiliere

3 Legea română nu reglementează numai reprezentativitatea determinată de îndeplinirea criteriilor impuse de art. 15, respectiv art. 17 din Legea nr. 130/1996, republicată, ci și reprezentativitatea prin afiliere, reglementată de **art. 18 alin. (3) din Legea nr. 130/1996, republicată**.

Cu privire la art. 18 alin. (3) din Legea nr. 130/1996, de la momentul adoptării acestui text, atât doctrina, cât și practica au dezvoltat multe ipoteze, inclusiv în ceea ce privește interpretarea literală a textului, considerându-se că acesta impune fie în mod alternativ îndeplinirea condițiilor apartenenței la o grupare sindicală superioară reprezentativă sau îndeplinirea criteriilor precizate la art. 17 pentru ca un sindicat să fie reprezentativ, fie îndeplinirea condiției apartenenței la un sindicat reprezentativ superior și îndeplinirea condițiilor impuse de art. 17 din Legea nr. 130/1996. Finalul acestor dispute s-a realizat prin **Decizia nr. 7 din 21 ianuarie 2008 pentru examinarea recursului în interesul legii, declarat de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, în legătură cu interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 17 alin. (1) lit. c) și ale art. 18 alin. (3) teza finală din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată, referitor la condițiile necesare pentru dobândirea reprezentativității de către organizațiile sindicale constituite la nivel de unitate** (M.Of. nr. 691 din 10 octombrie

2008), decizie care a stabilit posibilitatea reprezentativității unui sindicat numai prin afilierea sa la o grupare superioară reprezentativă, fără a mai fi necesară îndeplinirea criteriilor impuse de art. 17 din Legea nr. 130/1996.

Dacă acest aspect a fost întru totul clarificat prin decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție fără a pune încă în discuție oportunitatea unei asemenea reglementări în cadrul determinat al principiului reprezentativității părților la negociere, credem că în continuare dispozițiile art. 17 și art. 18 din Legea nr. 130/1996, republicată, suscită în interpretarea lor multe semne de întrebare.

Astfel, în practică există tendința de a se solicita **intervenția unei hotărâri judecătorești care să constate reprezentativitatea sindicatului la negociere chiar și în situația în care această reprezentativitate este obținută pe calea afilierii.** Motivația unui astfel de demers este dată de faptul că art. 17 alin. (2) din Legea nr. 130/1996 impune constatarea reprezentativității prin hotărâre judecătorească fără a face distincția după cum este vorba despre o reprezentativitate obținută ca urmare a îndeplinirii criteriilor precizate de art. 17 alin. (1) sau obținută ca urmare a afilierii acelui sindicat la o grupare sindicală superioară, la rândul ei reprezentativă. 4

Înclinăm să credem că o acțiune prin care s-ar urmări constatarea reprezentativității unui sindicat în temeiul art. 18 alin. (3) din Legea nr. 130/1996, republicată, ar fi inadmisibilă deoarece însăși legea conferă reprezentativitate sindicatului care dobândește prin „delegare" reprezentativitatea grupării la care este afiliat. Având în vedere dispozițiile art. 18 alin. (1) din Legea nr. 130/1996, dispoziții conform cărora un sindicat care este reprezentativ la nivel superior este reprezentativ și la nivel inferior, se poate conchide că de fapt, de exemplu, la nivelul unei unități nu participă la negociere direct sindicatul nereprezentativ, ci gruparea reprezentativă la nivel superior (la nivel de ramură) care și-a împuternicit sindicatul afiliat din acea unitate să-și negocieze propriul contract colectiv de muncă cu patronul. Într-o astfel de situație însă, sindicatul reprezentativ prin afiliere nu poate avea această calitate – de sindicat reprezentativ – decât strict pentru negocierea contractului colectiv de muncă, deoarece dispozițiile art. 18 din Legea nr. 130/1996, republicată, nu se extind și în altfel de situații.

În consecință, în cuprinsul legislației din România se poate considera că ori de câte ori se face referire la sindicat reprezentativ, într-o altă ipostază decât în planul negocierilor colective, acel sindicat trebuie să fie reprezentativ în condițiile art. 17 din Legea nr. 130/1996, cu îndeplinirea condițiilor impuse de lege și constatate prin hotărâre judecătorească. Astfel, de exemplu, art. 22 din Legea nr. 54/2003 impune obligația în sarcina angajatorului de a asigura spațiul pentru derularea activității numai în cazul sindicatelor reprezentative.

La fel, declanşarea conflictului de interese organizat de către o grupare sindicală presupune ca organizator sindicatul reprezentativ care îndeplineşte condiţiile impuse de art. 17 din Legea nr. 130/1996. Dispoziţiile **art. 29 din Legea nr. 54/2003** impun obligativitatea invitării împuterniciţilor sindicatului reprezentativ la şedinţele consiliului de la administraţie la care se discută probleme de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv. În toate situaţiile menţionate mai sus intervine sindicatul care el însuşi este reprezentativ având o pondere semnificativă la nivelul colectivităţii la care s-a constituit şi nicidecum sindicatul reprezentativ prin afiliere.

5 O altă interpretare ar conduce la ideea că atâta vreme cât sindicatul reprezentativ prin afiliere nu intervine ca entitate în sine, ci ca afiliat al grupării sindicale superioare reprezentative practic, de exemplu, raportându-ne la dispoziţiile **art. 22 din Legea nr. 54/2003**, la nivelul unei unităţi ar dobândi un sediu pentru derularea activităţii federaţia sindicală de la nivelul ramurii la care este afiliat acel sindicat.

Criteriul numărului de membri reprezentaţi nu are niciun fel de importanţă în cazul dobândirii reprezentativităţii prin afiliere, simpla calitate de sindicat persoană juridică fiind suficientă pentru a putea ca la nivelul unui angajator să funcţioneze un număr semnificativ de sindicate reprezentative prin afiliere. Dacă opţiunea ca acestea să participe la negocierea colectivă este reglementată de lege [art. 18 alin. (3) din Legea nr. 130/1996, republicată], nu ar fi de admis ca aceste grupări să beneficieze de toate drepturile specifice pe care un sindicat cu o pondere semnificativă în unitate le-ar putea avea. Faptul că legea română permite participarea sindicatelor reprezentative prin afiliere la negociere ar fi explicabil deoarece, în esenţa lor, sindicatele sunt chemate să apere „profesiunea". Este posibil ca la nivelul unei unităţi să existe mai multe sindicate aparţinând unor grupări federative diferite în virtutea faptului că există şi activităţi conexe celei principale şi salariaţii care desfăşoară astfel de activităţi este normal a fi reprezentaţi în cadrul negocierii.

6 Totuşi, este de subliniat faptul că legea română acordă primordialitate tot criteriului reprezentativităţii în funcţie de ponderea pe care un sindicat îl deţine ca număr de membri în numărul total de salariaţi. Acest aspect rezultă fără dubiu din **dispoziţiile art. 26 alin. (2) lit. c) din Legea nr. 130/1996**, republicată, dispoziţii conform cărora, prin **excepţie**, contractul colectiv de muncă se poate înregistra şi în situaţia în care acesta nu a fost semnat şi deci nu a fost practic agreat de către toţi participanţii la negociere, cu condiţia ca nesemnatarii să reprezinte mai puţin de 1/3 din numărul de salariaţi la nivel de unitate cât şi sub 7% din efectivul salariaţilor din ramura respectivă sau sub 5% din efectivul salariaţilor din economia naţională.

Practic, criteriile la care face referire art. 26 alin. (2) lit. c) din Legea nr. 130/1996 sunt exact criteriile enunțate de art. 17 alin. (1) și care conferă reprezentativitate sindicatelor. Coroborând cele două dispoziții se poate considera că **angajatorul este obligat să admită la negociere și participarea sindicatelor reprezentative prin afiliere în condițiile art. 18 alin. (3) din Legea nr. 130/1996, republicată, dar contractul colectiv de muncă se poate încheia chiar și fără realizarea acordului de voință cu acestea, fiind însă esențial și necesar consimțământul deplin al sindicatelor reprezentative care îndeplinesc criteriile art. 17 alin. (1) din Legea nr. 130/1996, fapt constatat prin hotărâre judecătorească.** În cazul sindicatelor reprezentative în condițiile art. 18 alin. (3) din Legea nr. 130/1996, republicată, este necesar a se constata reprezentativitatea specifică a acestora în baza actului care confirmă afilierea lor, la sindicatul reprezentativ superior și hotărârea judecătorească care constată reprezentativitatea sindicatului superior la care sunt afiliați.

Din analiza acestor aspecte rezultă și o a doua problemă întâlnită deseori în practică: **cine poate să admită reprezentativitatea către sindicatul afiliat?** 7

În practică, există tendința ca la nivelul unui sindicat delegat să se transmită reprezentativitatea grupării confederative. Este adevărat că art. 18 alin. (3) din Legea nr. 130/1996 nu precizează în mod expres faptul că federația deleagă reprezentativitatea la nivel de sindicat la nivel de unitate, iar confederația la nivel de federație, dar, analizând dispozițiile art. 18 alin. (3) raportate la dispozițiile cuprinse în Legea nr. 54/2003, se poate conchide că **reprezentativitatea nu poate fi transmisă decât în mod direct de la un nivel la altul.**

Astfel, conform Legii sindicatelor nr. 54/2003, **confederația sindicală se poate constitui prin asocierea mai multor sindicate**, în timp ce o **confederație se constituie prin asocierea mai multor grupări federative.** În consecință, un sindicat de la nivelul unei unități nu se poate afilia decât la o federație, urmând ca acea federație să se afilieze la o confederație. Altfel spus, nu poate dobândi calitatea de sindicat reprezentativ în condițiile art. 18 alin. (3) din Legea nr. 130/1996 acel sindicat care „primește" reprezentativitatea direct de la o confederație. La fel, nu se poate admite nici faptul că un sindicat este reprezentativ la nivel de unitate în condițiile art. 18 alin. (3) din Legea nr. 130/1996, republicată, și participă la negociere pentru că face parte dintr-o federație sindicală care nu este ea însăși reprezentativă în baza art. 17 din Legea nr. 130/1996, ci este reprezentativă pentru că, la rândul ei, este afiliată la o confederație sindicală a cărei reprezentativitate a fost constatată prin hotărâre judecătorească. În condițiile art. 17 din Legea nr. 130/1996, o astfel de interpretare nu poate fi admisă deoarece **art. 18 alin. (3), din Legea nr. 130/1996, republicată**, reprezintă un **text de excepție** în ceea ce privește 8

reprezentativitatea şi, în consecinţă, este de strictă interpretare. De aceea nu se poate admite reprezentativitatea obţinută de la cineva care, la rândul său, obţine tot în mod excepţional această calitate, ci este necesar ca gruparea la care este afiliat să fie ea însăşi în mod expres reprezentativă. Or, un sindicat la nivel de unitate nu poate fi afiliat decât la o federaţie, aşa cum o federaţie la rândul ei poate fi afiliată de regulă la o confederaţie.

9 Toate aspectele legate de reprezentative puse în discuţie mai sus rezultă pe cale de interpretare şi credem că ar fi benefic dacă ar fi în mod expres rezolvate de lege. Până la acel moment însă, este de observat că toţi reprezentanţii la negociere creează partenerul social, nefiind vorba niciodată de mai multe părţi care negociază, ci, în condiţiile art. 14 din Legea nr. 130/1996, republicată, este vorba de **doi parteneri sociali, salariaţi şi patron**, care participă la încheierea unui unic contract colectiv la fiecare nivel, prin reprezentanţi proprii desemnaţi în condiţiile legii. Contractul astfel încheiat, în baza art. 239 C.muncii şi respectiv art. 9 din Legea nr. 130/1996, reprezintă, cel puţin la nivel de unitate, o excepţie a principiului relativităţii efectelor contractului, fiind aplicabil tuturor salariaţilor dintr-o unitate deoarece, în baza principiului reprezentativităţii dezvoltat mai sus, toţi salariaţii din unitate au fost reprezentaţi în negociere.

§4. Negocierea contractului colectiv de muncă cu reprezentanţii salariaţilor

10 Chiar şi în cazul în care la nivelul unei unităţi nu există sindicate sau acestea, chiar dacă există, nu sunt reprezentative în condiţiile art. 17 sau art. 18 alin. (3) din Legea nr. 130/1996, republicată, există opţiunea negocierii contractului colectiv de muncă, participanţi la negociere fiind în această situaţie reprezentanţii salariaţilor, fie **reprezentanţii aleşi în condiţiile art. 224 şi urm. C.muncii**, fie reprezentanţii aleşi în condiţiile **art. 20 din Legea nr. 130/1996**. În acest din urmă caz, reprezentaţii salariaţilor sunt desemnaţi exclusiv pentru negociere, salariaţii conferindu-le un mandat special şi limitat pentru negocierea contractului colectiv de muncă şi, eventual, încheierea contractului.

11 După încetarea acestor activităţi, împuternicirea reprezentanţilor salariaţilor aleşi în condiţiile art. 20 din Legea nr. 130/1996, republicată, încetează. Este raţiunea pentru care art. 20 din Legea nr. 130/1996 este astfel conceput încât întotdeauna să conducă la desemnarea unor reprezentanţi ai salariaţilor, astfel aceştia nu sunt desemnaţi în faţa unei anumite autorităţi, ci sunt desemnaţi în funcţie, în ordinea numărului de voturi obţinute, numărul de membri în echipa ce negociază în numele salariaţilor fiind determinat de comun acord

cu angajatorul. Singură condiție impusă de art. 20 din Legea nr. 130/1996 este ca desemnarea reprezentanților salariaților la negociere în aceste condiții să se realizeze în cadrul unei adunări generale a salariaților la care să participe cel puțin jumătate din numărul de salariați. Practic, condiția pe care o impune art. 20 din Legea nr. 130/1996, republicată, este ca **desemnarea reprezentanților salariaților la negociere să se realizeze cu votul a cel puțin jumătate din numărul salariaților din unitate.**

Art. 240. [Tipuri de contracte colective de muncă]

(1) Contractele colective de muncă se pot încheia la nivelul angajatorilor, al ramurilor de activitate și la nivel național. (2) Contractele colective de muncă se pot încheia și la nivelul unor grupuri de angajatori, denumite în continuare *grupuri de angajatori*.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 262 și urm.; *Al. Athanasiu*, Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, în Dreptul nr. 3/1997, p. 3-19; *Al. Athanasiu*, Drept social comparat. Negocierea colectivă în țările occidentale și în România, Universitatea din București, 1992, p. 5 și urm.; *C.A. Moarcăș*, Comunicarea și comportamentul în negocierea contractelor, Ed. Artprint, București, 2005, p. 85-88; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 144 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 129 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Contractele colective de muncă din cadrul societăților comerciale între prevederile legale, teorie și practică, în R.D.C. nr. 4/1996, p. 47 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Considerații referitoare la Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, în Revista de Științe Juridice nr. 1/1997, Craiova, p. 7-40; *I.Tr. Ștefănescu*, Conținutul contractului colectiv de muncă, în R.R.D.M. nr. 4/2004, p. 13-18; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 704-705; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 2-a, Ed. Universul Juridic, București, 2007, p. 335 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 803-804; *Al. Țiclea*, Principiile Organizației Internaționale a Muncii cu privire la negocierea colectivă, în R.D.C. nr. 3/2001, p. 57; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 253 și urm.; *D. Țop*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2008, p. 119-129; *L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 403-406; *N. Voiculescu*, Dreptul muncii. Reglementări interne și internaționale, Ed. Rosetti, București, 2003, p. 109; *M. Volonciu*, Negocierea contractului colectiv de muncă, Ed. Omnia – UNI – SAST, Brașov, 1999, p. 205 și urm.; *M. Volonciu*, Înregistrarea și publicitatea contractului colectiv de muncă, în S.D.R. nr. 1-2/1999, p. 95-99.

Comentariu

Sumar

§1. Neobligativitatea încheierii contractelor colective de muncă 264
§2. Nivelurile la care se pot încheia contracte colective de muncă 264

§1. Neobligativitatea încheierii contractelor colective de muncă

1 Dispozițiile **art. 240 C.muncii** corespund reglementării din legea cadru, astfel cum acestea se regăsesc în **art. din Legea nr. 139/1996, republicată.** Atât art. 240 C.muncii, cât și art. 10 din Legea nr. 130/1996, stabilesc pe de o parte, nivelurile la care se încheie contracte colective de muncă, iar, pe de altă parte, având în vedere caracterul dispozitiv al textelor în discuție, stabilesc principiul conform căruia **încheierea contractelor colective de muncă, indiferent de nivelul pus în discuție, nu are caracter obligatoriu.**

2 Soluția actuală este identică cu cea existentă anterior în legea română, respectiv în Legea nr. 13/1991, după 1990 legiuitorul român neimpunând niciodată încheierea contractului colectiv de muncă. O astfel de soluție este perfect pertinentă având în vedere faptul că, chiar și în condițiile admiterii caracterului normativ al contractului colectiv de muncă, acesta rămâne totuși o **convenție ce presupune acordul de voință al părților.** Principiul libertății contractuale este mult prea important ca să fie înlăturat, chiar și în condițiile în care legiuitorul și puterea statală încearcă prin toate mijloacele să impună existența unui cadru convențional de reglare a raporturilor de muncă. Fără voința părților în acest sens însă, orice demers este imposibil, de aceea conform legii române **partenerii sociali au obligația să negocieze în fiecare an,** dar nu sunt forțați ca împotriva voinței lor să încheie un contract colectiv de muncă. Din păcate însă, deși textele legii sunt clare și principiale, nu întotdeauna ele sunt și corect puse în aplicare, existând tendința uneori ca poate „din prea mult zel" inspectoratele de muncă să impună angajatorilor existența unui contract colectiv de muncă împotriva interpretării clare ce rezultă din art. 240 C.muncii coroborat cu art. 10 din Legea nr. 130/1996, o astfel de măsură fiind vădit nelegală și abuzivă.

§2. Nivelurile la care se pot încheia contracte colective de muncă

3 În ce privește nivelurile la care se face referire în cuprinsul art. 240 C.muncii, față de modul de sistematizare al textului [sistematizare care în mod identic se regăsește și în art. 10 alin. (1) și (2) din Legea nr. 130/1996,

republicată], se poate considera că de fapt **contractele la nivel de unitate, ramură şi la nivel naţional reprezintă regula**, prin **excepţie** legiuitorul admiţând şi **posibilitatea încheierii contractului la nivel de grup de angajatori** (grup de unităţi). Este de observat că şi în raport de modul de redactare al art. 240 alin. (2) C.muncii, raportat la art. 10 alin. (2) din Legea nr. 130/1996, republicată, deschide opţiunea încheierii contractelor colective de muncă la nivelul angajatorilor persoane fizice, atâta vreme cât art. 240 alin. (2) C.muncii se referă generic la conceptul de angajator, în timp ce art. 10 alin. (2) din Legea nr. 130/1996 face strictă referire la conceptul de unitate.

Faptul că regula în domeniul nivelurilor la care se pot încheia contracte 4
colective de muncă presupune:

– la bază, nivelul unităţii;

– pentru gruparea intereselor legate de profesiune, nivelul ramurii;

– pentru protejarea generală a oricărui salariat din România, nivelul naţional

rezultă şi din faptul că atunci când legiuitorul a urmărit stabilirea corelării dintre contractele colective de muncă încheiate la diferite niveluri a avut în vedere tot aceleaşi trei niveluri principale, la care face referire art. 240 alin. (1) C.muncii [a se vedea art. 238 alin. (1) C.muncii, respectiv art. 8 din Legea nr. 130/1996].

Cu privire la **nivelul grupului de unităţi**, deşi art. 241 C.muncii şi 5
art. 11 din Legea nr. 130/1996 fac referire la modul de aplicare a contractului la acest nivel, dispoziţiile care să concretizeze în mod clar partenerii sociali şi modalitatea de negociere sunt aproape inexistente. Considerăm că aceasta reprezintă o mare lacună a legii române, atâta vreme cât nivelul grupului de angajatori exprimă cel mai corect cu putinţă principiul libertăţii de voinţă, care conduce la stabilirea unor reguli convenţionale la un anumit nivel. Cel puţin pentru patronat, pe principiile libertăţii de asociere se creează astfel de grupuri de unităţi la nivelul cărora se pot determina reguli convenţionale care să împace pe cât posibil interesele capitalului cu cele sociale. Dezvoltarea contractelor la nivel de grup de unităţi credem că ar reprezenta cea mai oportună soluţie atâta vreme cât s-ar dori un dialog social real bazat pe reguli de echitate.

În special **contractul colectiv de muncă la nivel naţional** reprezintă o 6
ficţiune din punct de vedere al naturii convenţionale a contractului colectiv de muncă. De fapt, un astfel de contract nu reprezintă altceva decât o „lege" care se suprapune fără niciun fel de justificare peste reglementări legale adoptate în mod tradiţional de către puterea legiuitoare. Este greu de înţeles, de exemplu, de ce atâta vreme cât există o lege care stabileşte la art. 73 C.muncii că perioada maximă de preaviz este de 15 zile lucrătoare, ori de câte ori se pune problema unui preaviz acordat salariatului la concediere acesta nu poate fi mai mic decât

de 20 de zile lucrătoare, deoarece aşa prevede contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional.

Art. 241. [Întinderea efectelor]

(1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:

a) pentru toţi salariaţii angajatorului, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;

b) pentru toţi salariaţii încadraţi la angajatorii care fac parte din grupul de angajatori pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel;

c) pentru toţi salariaţii încadraţi la toţi angajatorii din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel;

d) pentru toţi salariaţii încadraţi la toţi angajatorii din ţară, în cazul contractului colectiv de muncă la nivel naţional.

(2) La fiecare dintre nivelurile prevăzute la art. 240 se încheie un singur contract colectiv de muncă.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005, p. 287 şi urm.; *Al. Athanasiu*, Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, în Dreptul nr. 3/1997, p. 3-19; *Al. Athanasiu*, Drept social comparat. Negocierea colectivă în ţările occidentale şi în România, Universitatea din Bucureşti, 1992, p. 5 şi urm.; *Gh. Bădică*, Unele soluţii de aplicare a Legii nr. 130/1996 privind contractele colective de muncă, în Raporturi de muncă nr. 6/1997, p. 65; *C.A. Moarcăş*, Comunicarea şi comportamentul în negocierea contractelor, Ed. Artprint, Bucureşti, 2005, p. 85-88; *I.Tr. Ştefănescu*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2010, p. 144 şi urm.; *I.Tr. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 152 şi urm.; *I.Tr. Ştefănescu*, Contractele colective de muncă din cadrul societăţilor comerciale între prevederile legale, teorie şi practică, în R.D.C. nr. 4/1996, p. 47 şi urm.; *I.Tr. Ştefănescu*, Consideraţii referitoare la Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, în Revista de Ştiinţe Juridice nr. 1/1997, Craiova, p. 7-40; *I.Tr. Ştefănescu*, Conţinutul contractului colectiv de muncă, în R.R.D.M. nr. 4/2004, p. 13-18; *I.Tr. Ştefănescu*, Implicaţii practice ale modificărilor aduse Contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional, în Raporturi de muncă nr. 5/1998, p. 45-48; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2007, p. 705-706; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 2-a, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2007, p. 316 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat şi comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2006, p. 804-806; *Al. Ţiclea*, Principiile Organizaţiei

Internaţionale a Muncii cu privire la negocierea colectivă, în R.D.C. nr. 3/2001, p. 57; *Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 253 şi urm.; *D. Ţop*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2008, p. 119-129; *L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2009, p. 406-411; *M. Volonciu*, Negocierea contractului colectiv de muncă, Ed. Omnia – UNI – SAST, Braşov, 1999, p. 205 şi urm.; *N. Voiculescu*, Dreptul muncii. Reglementări interne şi internaţionale, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2003, p. 109; *M. Volonciu*, Înregistrarea şi publicitatea contractului colectiv de muncă, în S.D.R. nr. 1-2/1999, p. 98-99; *M. Volonciu*, Consideraţii privind corelaţia dintre efectele contractelor colective de muncă încheiate la diferite niveluri, în R.R.D.M. nr. 3/2004, p. 254.

Comentariu

Sumar

§1. Aplicabilitatea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate. Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional 267
§2. Posibilitatea declanşării unui conflict de interese 269
§3. Aplicabilitatea contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sau grup de unităţi 271

§1. Aplicabilitatea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate. Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional

Având în vedere textele identice care se regăsesc la art. 241 C.muncii şi 1
art. 11 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 130/1996, s-ar putea considera la prima vedere că la fiecare nivel contractul colectiv de muncă se aplică în mod general. Astfel, ar rezulta că, dacă la nivelul unei unităţi există un contract colectiv de muncă, acelei **unităţi i se aplică practic trei contracte colective**, toate trei fiind funcţionale deoarece unitatea face parte dintr-o **ramură** de activitate, iar conform art. 11 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 130/1996, respectiv art. 241 alin. (1) lit. c) C.muncii, contractul colectiv de muncă se aplică **„pentru toţi salariaţii încadraţi în toate unităţile din ramura de activitate"** pentru care acesta s-a încheiat. În acelaşi timp se aplică şi cel de-al treilea contract, **la nivel naţional**, deoarece conform art. 11 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 130/1996, ca de altfel şi art. 241 alin. 1 lit. d) C.muncii, contractele colective la nivel naţional se aplică **„pentru toţi salariaţii încadraţi în toate unităţile din ţară"**. Nu mai punem în discuţie ipoteza în care unitatea ar fi făcut parte şi dintr-un **grup de unităţi**, caz în care, practic, salariaţilor din unitatea respectivă li s-ar aplica **patru contracte colective concomitent**. O astfel de soluţie nu numai

că frizează absurdul, dar în esența ei contrazice principiile pe care legea cadru, ca de altfel și Codul muncii, le impune. Astfel, atât în alin. (2) al art. 11 din Legea nr. 130/1996, cât și în cuprinsul art. 241 C.muncii, se precizează clar că la fiecare nivel se încheie un singur contract colectiv de muncă. Pe cale de consecință, rezultă că la fiecare nivel se aplică un singur contract colectiv de muncă. Soluția se sprijină de altfel și pe dispozițiile art. 247 C.muncii, dispoziții conform cărora dacă la un anumit nivel nu există contract colectiv de muncă, numai atunci se aplică contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

2 Adăugăm și faptul că cele precizate mai sus își pot găsi un argument de text și în dispozițiile **art. 100 alin. (3) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010**, dispoziții conform cărora în situațiile în care nu se încheie contracte colective de muncă pe ramură sau grupuri de unități, prevederile Contractului colectiv de muncă unic la nivel național sunt considerate minimale, de la acestea urmând a demara negocierea la nivel de unitate.

Rezultă deci că dacă la nivelul unei unități partenerii sociali au convenit în sensul încheierii unui contract colectiv de muncă, conform principiului obligativității contractelor, acesta devine legea părților și el este cel aplicabil. Dacă un astfel de contract nu s-a încheiat, devin incidente dispozițiile art. 11 alin. (1) din Legea nr. 130/1996, respectiv 241 alin. (1) C.muncii în sensul că vor fi aplicabile dispozițiile din contractul colectiv de muncă de la nivel superior care sunt incidente în cauză (contractul colectiv de muncă de la nivelul ramurii dacă acea unitate face parte din ramura respectivă și **s-a convenit în acest sens** în condițiile art. 13 din Legea nr. 130/1996), respectiv Contractul colectiv de muncă unic la nivel național ale cărui dispoziții, conform art. 11 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 130/1996, respectiv art. 241 alin. (1) lit. d) C.muncii, sunt aplicabile tuturor salariaților din România.

3 Extrapolând această soluție pe analiza efectuată anterior cu privire la legăturile dintre contractele colective încheiate la diferite niveluri și sancțiunea aplicabilă în cazul nerespectării dispozițiilor art. 8 din Legea nr. 130/1996 rezultă că, în cazul în care instanța sesizată cu constatarea nulității unei clauze cuprinse, de exemplu într-un contract colectiv de muncă la nivel de unitate, acțiune întemeiată pe faptul că acea clauză cuprinde drepturi sub nivelul celor recunoscute prin contractul colectiv de muncă de la nivelul ramurii, în măsura în care va fi sesizată ulterior cu o **acțiune în pretenții**, va constata că între partenerii sociali de la nivelul unității cu privire la acele drepturi nu există soluții convenite și, pe cale de consecință, devin incidente dispozițiile din contractul colectiv de muncă de la nivelul superior aplicabil.

Pe această bază de gândire pretenţiile întemeiate pe dispoziţiile contrac- 4
tului colectiv de muncă de la nivel superior sunt evident îndreptăţite, în măsura în care însă prin acţiunea în nulitate absolută împotriva dispoziţiilor ce cuprind drepturi sub nivelul celor recunoscute prin contractele colective la nivel superior se solicită şi obligarea patronului de a negocia pentru a înlocui clauza nulă din contractul colectiv de muncă cu o alta legală, evident că părţilor li se va impune **obligaţia de a face astfel cum aceasta a fost prestabilită de către instanţă.** Conform art. 24 alin. final din Legea nr. 130/1996, până la momentul concretizării negocierii prin însăşi pronunţarea nulităţii absolute de către instanţa judecătorească, prin Legea nr. 130/1996 incidente vor fi tot dispoziţiile din contractul colectiv de muncă de la nivel superior, în baza interpretărilor art. 11 alin. (1) din Legea nr. 130/1996, respectiv art. 241 alin. (1) C.muncii prezentate anterior. Într-o astfel de situaţie patronul, faţă de care salariatul ar invoca în instanţă pretenţii întemeiate pe drepturile favorabile din contractul colectiv de muncă superior, nu ar putea bloca o astfel de cerere pe considerentul prematurităţii sale, deoarece părţile încă nu s-au aşezat la negociere, aşa cum a impus instanţa. Pe de altă parte, instanţa nu poate obliga decât la negociere, fiind perfect posibil ca în urma derulării acesteia părţile să nu ajungă la o soluţie superioară celei precizate în contractul colectiv de muncă de la nivel superior sau să nu ajungă la niciun punct de vedere comun.

§2. Posibilitatea declanşării unui conflict de interese

Se pune problema dacă într-o astfel de situaţie în cazul în care părţile nu 5
ajung la un punct de vedere comun reprezentanţii salariaţilor ar fi îndrituiţi să declanşeze un **conflict de interese** pentru revendicările nerezolvate în cadrul negocierii.

Astfel, este de observat faptul că dispoziţiile art. 4 din Legea nr. 168/1999 definesc clar conflictele de interese ca fiind acele conflicte ce stabilesc condiţii de muncă cu ocazia negocierii contractelor colective; pe de altă parte, art. 13 alin. (1) din Legea nr. 168/1999 stabileşte cu valoare de principiu faptul că **un conflict de interese nu poate fi declanşat pe durata valabilităţii unui contract colectiv de muncă.** Mai mult, art. 12 lit. e) din aceeaşi lege precizează că numai în cazul în care intervin divergenţe la negocierea anuală obligatorie privind salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru şi condiţiile de muncă, numai într-o astfel de situaţie s-ar putea considera fără dubiu că declanşarea conflictului de interese este perfect legală, chiar dacă la nivelul unităţii respective este în vigoare un contract colectiv de muncă. Or, ipoteza pusă în discuţie porneşte de la faptul că la nivelul unităţii există un contract

colectiv de muncă, dar că instanța, în afara negocierilor anuale obligatorii, impune negocierea unei clauze a contractului colectiv de muncă ca urmare a faptului că cea anterioară a fost lovită de nulitate absolută.

6 Făcând o analiză *ad literam* a textelor de lege mai sus enunțate, rezultă că raportat la situația clauzelor cuprinse de art. 12 din Legea nr. 168/1999, conflictul de interese nu poate fi declanșat. În speță, conflictul nu poate fi declanșat nici în măsura în care patronul refuză demararea negocierilor, nefiind incidente pentru aceleași rațiuni dispozițiile art. 12 lit. d) din Legea nr. 168/1999. Dacă soluția, *de lege lata*, fundamentată pe o interpretare *ad literam* este evidentă, mai greu este de sesizat spiritul legii, într-o astfel de ipoteză fiind interesant de analizat dacă ar fi potrivită o interpretare literală extensivă în speță. Astfel, s-ar putea admite incidența dispozițiilor art. 12 lit. d), respectiv art. 12 lit. e) din Legea nr. 168/1999 și în cazul în care nu intervine o negociere anuală obligatorie, adică acea negociere impusă de art. 3 din Legea nr. 130/1996, ci intervine o **negociere obligatorie impusă de o hotărâre judecătorească.**

7 La prima vedere s-ar putea considera că spiritul legii nu poate fi îndreptat într-o altă direcție, alta decât cea care ar permite salariaților să-și exercite **dreptul fundamental la grevă** ori de câte ori revendicările lor legate de condițiile de muncă și invocate în cadrul negocierii s-ar lovi de un refuz din partea angajatorului. Totuși, în situația de speță, ipoteza este alta, părțile au negociat și au fost de acord să stabilească în contractul lor colectiv de muncă clauze sub nivelul celor precizate în contractul colectiv de muncă de la nivelul ramurii. În consecință, chiar dacă art. 8 din Legea nr. 130/1996 permite de principiu invocarea propriei turpitudini pentru desființarea unei înțelegeri, soluția nu poate fi extinsă dincolo de litera strictă a legii, cu atât mai mult cu cât ea are valoare de excepție; se poate admite retractarea voinței exprimate într-o înțelegere și acțiunea menită să ducă la desființarea acelei înțelegeri pentru rațiuni de protecție, dreptul muncii fiind un drept de protecție, dar nu se poate admite ca pe considerentele unei ulterioare retractări a poziției inițial exprimate să se ajungă la conflicte de interese, cu atât mai mult cu cât legea prevede soluția favorabilă pentru salariat de natură să-l protejeze pe acesta până la o ulterioară negociere legal obligatorie, atâta vreme cât devin incidente clauzele mai favorabile din contractele colective de la nivel superior. O soluție contrară ar conduce în definitiv chiar și la negarea regulii conform căreia conflictul de interese ar trebui să reprezinte ultima soluție pentru rezolvarea revendicărilor salariaților.

§3. Aplicabilitatea contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sau grup de unități

Legat de **aplicabilitatea contractului colectiv de muncă**, credem că se impune a avea în vedere și corelarea dispozițiilor art. 11 cu cele ce se regăsesc în art. 13 din Legea nr. 130/1996. Astfel, dacă în ceea ce privește situația contractelor colective de muncă încheiate la nivel de unitate și la nivel național se poate remarca o aplicabilitate absolută și generală a clauzelor pentru toți salariații, o astfel de aplicabilitate nu mai funcționează în aceleași condiții atunci când se analizează **incidența la nivelul ramurii sau a grupului de unități**. Pentru aceste niveluri, art. 13 din Legea nr. 130/1996 stabilește reguli speciale lăsând la dispoziția părților să determine cadrul aplicabilității contractelor. În acest sens, art. 13 alin. (1) din Legea nr. 130/1996 stabilește obligație în sarcina părților, în sensul că acestea trebuie să determine atât în cadrul contractului de la nivelul grupului, cât și într-un contract la nivel de ramură, unitățile la care acesta se aplică. În consecință, simpla apartenență conform unor codificări abstracte la o ramură sau alta nu este suficientă pentru a determina aplicabilitatea absolută și generală a contractul colectiv de muncă la nivelul acelei unități. 8

Mai mult decât atât, însăși legea spune că determinarea sferei de aplicare la nivel de ramură sau la nivel de unitate se realizează prin **negociere**, acesta fiind sensul dispozițiilor art. 13 alin. (2) din Legea nr. 130/1996, dispoziții ce prevăd că unitățile componente ramurii de activitate sunt cele stabilite și precizate de către negociatorii contractului colectiv de muncă de la nivel de ramură. Cu toate acestea există o practică jurisprudențială relativ bogată care, consideră că atâta vreme cât o anumită unitate are un obiect de activitate aparținând unei anumite ramuri conform codului CAEN, automat acea unitate, indiferent de voința exprimată, se află sub incidența contractului colectiv de muncă al ramurii respective. În plus, **art. 100 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010** impune încheierea contractelor colective de muncă la nivelul unor ramuri indicate în Anexa 4 la contract și determinate în funcție de codul CAEN. Dincolo de faptul că este inadmisibil a se impune încheierea unui contract, fie el chiar contractul colectiv de muncă, fără a se ține cont de voința reală a părților semnatare, observăm în cazul art. 100 aceeași încercare de determinare a aplicabilității contractelor colective la nivel de ramură pe considerente abstracte (apartenența la anumite coduri) fără a se ține cont, din nou, de voința reală a celor care negociază la nivel de ramură. 9

Dacă la această situație adăugăm și faptul că în practica socială în multe contracte colective de muncă la nivel de ramură se preia soluția codului CAEN, 10

în sensul că se precizează că acel contract este aplicabil tuturor unităților care au un anumit cod CAEN, rezultă că în definitiv de cele mai multe ori există tendința de a se generaliza și aplicabilitatea contractul colectiv de muncă la nivel de ramură, chiar dacă în mod expres legea, prin intermediul art. 13 din Legea nr. 130/1996, lasă la latitudinea părților determinarea aplicabilității contractului încheiat la acest nivel. Trebuie totuși să apreciem că în lipsa unei prevederi exprese care să determine în mod generic sau concret unitățile la nivelul cărora contractul colectiv de muncă de la nivelul ramurii este aplicabil, nu se poate vorbi de o **aplicabilitate automată** a acestuia deoarece astfel s-ar încălca dispozițiile art. 13 din Legea nr. 130/1996.

Art. 242. [Durata contractului] **Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni, sau pe durata unei lucrări determinate.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 287 și urm.; *Al. Athanasiu*, Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, în Dreptul nr. 3/1997, p. 3-19; *Al. Athanasiu*, Drept social comparat. Negocierea colectivă în țările occidentale și în România, Universitatea din București, 1992, p. 5 și urm.; *C.A. Moarcăș*, Comunicarea și comportamentul în negocierea contractelor, Ed. Artprint, București, 2005, p. 85-88; *C.L. Popescu*, Considerații asupra constituționalității datei de intrare în vigoare a contractelor colective de muncă, în Dreptul nr. 8/2000, p. 55-56; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 144 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 129 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Contractele colective de muncă din cadrul societăților comerciale între prevederile legale, teorie și practică, în R.D.C. nr. 4/1996, p. 47 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Considerații referitoare la Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, în Revista de Științe Juridice nr. 1/1997, Craiova, p. 7-40; *I.Tr. Ștefănescu*, Conținutul contractului colectiv de muncă, în R.R.D.M. nr. 4/2004, p. 13-18; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 706-707; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 2-a, Ed. Universul Juridic, București, 2007, p. 336 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 806-808; *Al. Țiclea*, Principiile Organizației Internaționale a Muncii cu privire la negocierea colectivă, în R.D.C. nr. 3/2001, p. 57; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 253 și urm.; *D. Țop*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2008, p. 119-129; *L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 411-412; *N. Voiculescu*,

Dreptul muncii. Reglementări interne şi internaţionale, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2003, p. 109; *M. Volonciu*, Negocierea contractului colectiv de muncă, Ed. Omnia – UNI – SAST, Braşov, 1999, p. 205 şi urm.; *M. Volonciu*, Durata şi forma contractului colectiv de muncă, în Raporturi de muncă nr. 11/1998, p. 47-49; *M. Volonciu*, Înregistrarea şi publicitatea contractului colectiv de muncă, în S.D.R. nr. 1-2/1999, p. 95-99.

Comentariu

Contractele colective de muncă sunt întotdeauna contracte pe **durată determinată**, în acest sens atât art. 242 C.muncii, cât şi art. art. 23 din Legea nr. 130/1996 stabilesc în mod expres **durata minimă a unui contract colectiv de muncă respectiv durata de 12 luni sau până la realizarea unei lucrări.** 1

Articolul 23 alin. (2) din Legea nr. 130/1996 stabileşte posibilitatea de prelungire a duratei contractului colectiv de muncă peste perioada pentru care a fost încheiat, precizând că o astfel de prelungire se poate realiza în aceleaşi condiţii iniţial negociate sau cu modificări. Dispoziţia art. 23 alin. (2) din Legea nr. 130/1996 trebuie coroborată cu textul de principiu care se regăseşte la art. 3 din Legea nr. 130/1996, respectiv art. 1 C.muncii, şi care impune partenerilor sociali cel puţin la nivel de unitate o **negociere anuală obligatorie.**

În consecinţă, chiar dacă se încheie un contract colectiv de muncă pe o perioadă mai mare de un an, nu se poate prelungi automat acel contract fără a interveni negocierea anuală obligatorie. Pe de altă parte, în măsura în care la expirarea duratei pentru care s-a încheiat contractul în cadrul negocierii, nimic nu opreşte părţile să dispună prelungirea contractului peste durata iniţial stabilită cu sau fără modificări. O astfel de soluţie ar reprezenta voinţa exprimată a partenerilor sociali urmând a fi concretizată într-un **act adiţional** perfect valabil la contractul iniţial.

În sfârşit, în practica socială s-a încercat încheierea unor contracte colective perpetue, astfel de contracte aveau precizată numai o durată minimă stabilindu-se că dacă părţile nu convin la încheierea unui alt contract se va prelungi contractul iniţial. Dincolo de faptul că această practică încalcă principiul libertăţii contractuale, ca de altfel şi principiul negocierii, impunând în permanenţă existenţa unui contract iniţial peste voinţa uneia dintre părţi care ar dori schimbarea, soluţia duce şi la încălcarea dispoziţiilor art. 23 alin. (1) din Legea nr. 130/1996 deoarece permite prelungirea la infinit a unui contract. 2

Art. 243. [Executarea contractului] **(1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.**
(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 262 și urm.; *Al. Athanasiu*, Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, în Dreptul nr. 3/1997, p. 3-19; *Al. Athanasiu*, Drept social comparat. Negocierea colectivă în țările occidentale și în România, Universitatea din București, 1992, p. 5 și urm.; *C.A. Moarcăș*, Comunicarea și comportamentul în negocierea contractelor, Ed. Artprint, București, 2005, p. 85-88; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 144 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 155 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Contractele colective de muncă din cadrul societăților comerciale între prevederile legale, teorie și practică, în R.D.C. nr. 4/1996, p. 47 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Considerații referitoare la Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, în Revista de Științe Juridice nr. 1/1997, Craiova, p. 7-40; *I.Tr. Ștefănescu*, Conținutul contractului colectiv de muncă, în R.R.D.M. nr. 4/2004, p. 13-18; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 708; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 2-a, Ed. Universul Juridic, București, 2007, p. 345 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 809-810; *Al. Țiclea*, Principiile Organizației Internaționale a Muncii cu privire la negocierea colectivă, în R.D.C. nr. 3/2001, p. 57; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 253 și urm.; *D. Țop*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2008, p. 119-129; *L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 412-416; *N. Voiculescu*, Dreptul muncii. Reglementări interne și internaționale, Ed. Rosetti, București, 2003, p. 109; *M. Volonciu*, Negocierea contractului colectiv de muncă, Ed. Omnia – UNI – SAST, Brașov, 1999, p. 205 și urm.; *M. Volonciu*, Înregistrarea și publicitatea contractului colectiv de muncă, în S.D.R. nr. 1-2/1999, p. 95-99.

Comentariu

Sumar

§1. Caracterul obligatoriu al contractului colectiv de muncă 275
§2. Răspunderea partenerilor sociali în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă 276
§3. Prescrierea dreptului la acțiune în cazul neexecutării contractului 277

Dispozițiile art. 243 C.muncii sunt aproximativ identice cu cele cuprinse în art. 30 din Legea nr. 130/1996, republicată, aceste dispoziții consfințind practic **principiul obligativității contractelor**. Nerespectarea clauzelor cuprinse în contractele colective de muncă, indiferent de nivelul la care acestea sunt încheiate, conduc la tragerea la răspundere a părții culpabile, în speță fiind pusă în discuție o răspundere contractuală. 1

§1. Caracterul obligatoriu al contractului colectiv de muncă

Conform art. 243 alin. (1) C.muncii și, respectiv, art. 30 alin. (1) din Legea nr. 130/1996 republicată, **executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți**. Și prin această dispoziție se subliniază **caracterul convențional** al contractului colectiv, el reprezentând în esență o consecință a voinței părților, fiindu-i aplicabil principiul *pacta sunt servanda*, dedus din interpretarea **art. 969 C.civ.** 2

Evident că libertatea contractuală prin care se ajunge la încheierea unui contract ce devine lege a părților presupune o anumită limitare în cadrul impus de ordinea de drept și clauzele minimale cuprinse în contractele colective încheiate la nivel superior.

În doctrina de specialitate cu privire la **problema posibilității ca una dintre părți să execute mai mult decât s-a obligat** s-a considerat că dacă patronul acordă o prestație mai mare decât cea la care s-a obligat prin contractul colectiv de muncă, salariații, prin reprezentanții lor, nu se pot opune la aceasta, orice opoziție regăsindu-se la limita abuzului de drept (*M. Volonciu*, Negocierea contractului colectiv de muncă, p. 258). 3

În practică, astfel de situații intervin atunci când, de exemplu, un angajator acordă drepturi salariale individuale, fără ca în prealabil acestea să fi fost anterior negociate cu sindicatul. Nu de puține ori, sindicatul a considerat această practică nelegală pe considerentul că ea urmărește subminarea sindicalismului. Putem considera că în cadrul negocierilor individuale trebuie sancționată orice atitudine discriminatorie a patronului, de exemplu, atunci când acordă drepturi superioare nemembrilor de sindicat fără niciun fel de justificare. Dar a considera pur și simplu că negocierea individuală cu privire la aspecte ce exced contractul colectiv de muncă sau cu privire la care părțile nu au consimțit ar fi nelegală, ar conduce practic la înfrângerea însuși dreptului individual al fiecărui salariat de a-și realiza interesele în cadrul relațiilor de muncă. De fapt, credem că oricât de importantă ar fi negocierea colectivă în raporturile de muncă, aceasta nu poate exista fără susținerea pe care i-o asigură negocierea individuală. 4

§2. Răspunderea partenerilor sociali în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă

5 Contractul colectiv de muncă, considerat ca fiind lege a părților, impune pentru cocontractanți obligații a căror nerespectare atrage răspunderea contractuală a celui culpabil. De fapt, această concluzie este prevăzută în mod expres și de Legea nr. 130/1996, art. 30 alin. (2) referindu-se la **existența unei răspunderi** pentru cei ce se fac vinovați de neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă.

În legătură cu manifestarea **răspunderii contractuale** în această situație specifică, considerăm a fi necesare anumite **precizări.**

6 În cazul în care una dintre părți nu și-ar executa obligațiile contractuale, la rândul său, cealaltă parte ar putea ca temporar să înceteze executarea, invocând *exceptio de non adimpleti contractus*? Acest efect funcționează de la sine în cazul oricărui contract sinalagmatic și contractul colectiv de muncă este un contract sinalagmatic.

7 Odată invocată **excepția de neexecutare a contractului**, consecința imediată constă în suspendarea efectelor acelui contract. Or, în temeiul art. 32 din Legea nr. 130/1996, executarea contractului colectiv de muncă sau a unor clauze ale acestuia se suspendă pe durata grevei și numai în măsura în care nu este posibilă continuarea activității de către salariații negreviști. La prima vedere s-ar putea face următoarea afirmație: în cazul în care angajatorul nu-și îndeplinește obligațiile ce-i revin din contractul colectiv de muncă salariații nemulțumiți invocând excepția de neexecutare a contractului, la rândul lor nu-și vor executa obligațiile ce rezultă din contract. În realitate însă, având în vedere dispozițiile art. 32 din Legea nr. 130/1996, coroborate cu cele cuprinse în art. 51 lit. f) C.muncii conduc la ideea că inițiativa suspendării clauzelor contractului colectiv de muncă aparține angajatorului, atâta vreme cât în cazul grevei, dacă activitatea nu mai poate fi continuată cu restul salariaților, se poate dispune suspendarea contractului colectiv de muncă, contractele individuale de muncă ale salariaților greviști fiind suspendate din inițiativa acestora.

La fel dacă salariații nu-și execută obligațiile ce le revin din contractul colectiv de muncă, angajatorul nu poate invoca la rândul său excepția de neexecutare a contractului blocând la rândul său acordarea drepturilor către aceștia, pentru simplu fapt că nici în cazul contractului individual de muncă excepția neexecutării contractului nu poate fi invocată. Nu în ultimul rând, observând dispozițiile art. 12 coroborate cu cele cuprinse în art. 13 și respectiv art. 4 din Legea nr. 168/1999, atâta vreme cât există un contract colectiv de muncă și nu se pune problema unor negocieri obligatorii, conflictul de interese nu poate fi declanșat.

Rezultă deci că, dacă nu există opțiunea invocării excepției de neexecutare a contractului eventual, s-ar putea impune desființarea în tot sau în parte a contractului, practic instanța judecătorească fiind sesizată cu o acțiune în rezilierea contractului pentru neexecutarea acestuia. Este de observat însă că, **în practică**, neexecutarea unor clauze din contractul colectiv de muncă are ca efect obligarea părții culpabile prin hotărâre judecătorească la executare.

Cum marea majoritate a obligațiilor părților au ca obiect prestația de a **face**, aceasta se poate realiza în natură. Or, practic prin hotărâre judecătorească, partenerul social culpabil va fi ținut, în măsura în care în mod obiectiv mai este posibil, să-și execute obligațiile din contractul colectiv de muncă, ca modalitate de executare forțată în natură.

În acest mod, principiile clasice ale dreptului civil pot funcționa în parte și în cazul contractului colectiv de muncă, cu atât mai mult cu cât în cazul neexecutării cu vinovăție a obligațiilor se recunoaște posibilitatea intervenției răspunderii contractuale clasice, atât prin lege [art. 30 alin. (2) din Legea nr. 130/1996, republicată], cât și de către doctrină (cu privire la modul de reflectare a neexecutării contractului colectiv de muncă la nivel individual, a se vedea *M. Volonciu*, Negocierea contractului colectiv de muncă, p. 258 și urm.).

Acțiunea în răspundere contractuală pentru neexecutarea contractului 8
colectiv de muncă are în vedere nașterea unui conflict de drepturi, fiind un litigiu de muncă dedus judecății conform regulilor specifice ale jurisdicției muncii.

§3. Prescrierea dreptului la acțiune în cazul neexecutării contractului

Conform art. 283 alin. (1) lit. e) C.muncii, cererile în vederea soluționării unui conflict ce are ca obiect neexecutarea contractului colectiv de muncă sau clauze ale acestuia sunt prescriptibile într-un termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune.

Este de observat că în practica jurisprudențială și în doctrină există 9
dezbateri aprinse cu privire la modul de funcționare a dispozițiilor art. 283 alin. (1) lit. c), respectiv art. 283 alin. (1) lit. e) C.muncii. Dacă art. 283 alin. (1) lit. e) stabilește termenul înăuntrul căruia trebuie introdusă o acțiune pentru neexecutarea în tot sau în parte a contractului colectiv de muncă, art. 283 alin. (1) lit. c) stabilește **termenul de prescripție** pentru plata drepturilor salariale neacordate sau a despăgubirilor acordate unui salariat.

Totuși, drepturi salariale neacordate pot interveni și cu privire la neexecutarea unui contract colectiv de muncă (de exemplu, salariații invocă neexecutarea clauzelor din contractul colectiv de muncă cu privire la acordarea unor sporuri introducând în acest sens o acțiune în pretenții). Se pune întrebarea

dacă în astfel de situații termenul de prescripție a acțiunii va fi de 6 luni sau de 3 ani? Practica jurisprudențială majoritară conferă preferință textului art. 283 alin. (1) lit. c) C.muncii considerând că termenul de prescripție este de 3 ani și nu de 6 luni în astfel de situație, atâta vreme cât se pretind drepturi salariale sau despăgubiri.

Deși apreciem că la acest moment textul de lege [respectiv art. 283 alin. (1)] dă dovadă de ambiguitate, fiind posibilă orice interpretare, credem că există chiar și acum un argument suplimentar pentru a considera că, dacă un drept rezultă din contractul colectiv de muncă, indiferent de natura dreptului pretins, prescripția trebuie să intervină în condițiile art. 281 alin. (1) lit. e) și nu în condițiile art. 281 alin. (1) lit. c) C.muncii. Astfel, într-o analiză sistemică s-ar putea considera ca **regulă generală** că ori de câte ori intervine o acțiune în pretenții pentru drepturi salariale sau despăgubiri **termenul de prescripție** ar fi de **3 ani**, dar acest text general suferă și o **excepție** reglementată ulterior în conținutul art. 283 alin. (1), respectiv la lit. e). Altfel spus, în măsura în care pretenția invocată de un salariat în instanță rezultă din neexecutarea clauzelor contractului colectiv de muncă, **termenul de prescripție** trebuie să fie cel special de **6 luni** având în vedere faptul că soluția reglementată la art. 281 alin. (1) lit. e) reprezintă un caz de excepție față de soluția reglementată la art. 281 alin. (1) lit. c), regula în domeniu.

10 În plus, o astfel de interpretare este și logică deoarece un contract colectiv de muncă se încheie pe o durată determinată, această durată fiind posibil a fi și numai un an. De aceea, prescrierea dreptului ar fi normal să sancționeze pasivitatea salariatului pe durata de existență a contractului, fiind contrar oricărei logici juridice ca prescrierea să intervină pentru niște drepturi care au existat sub autoritatea unui contract colectiv de muncă deja desființat.

Ar trebui să se admită că dispozițiile art. 283 alin. (1) lit. c) C.muncii sunt aplicabile în cazul pretențiilor individuale rezultate din raporturile individuale de muncă ale salariaților (doar în acest cadru fiind posibilă de principiu punerea în discuție a unor despăgubiri întemeiate pe dispozițiile art. 269 C.muncii), termenul de prescripție fiind de 6 luni ori de câte ori drepturile invocate de salariat, indiferent de natura acestora, ar rezulta din contractele colective de muncă.

11 Așa cum am subliniat mai sus, pentru evitarea oricăror confuzii, s-ar impune o intervenție a legiuitorului care să înlăture orice fel de ambiguitate. Din păcate, **practica jurisprudențială** nu numai că nu a avut în vedere o astfel de interpretare, dar, mai mult, a extins chiar și textul legal actual, considerând că orice drepturi băneşti pretinse de un salariat, fie ele și rezultate dintr-un contract colectiv de muncă [deci nu numai drepturile salariale de care face

vorbire art. 283 alin. (1) lit. c)] presupun același termen de prescripție de 3 ani. Practic, consideră instanțele judecătorești, art. 283 alin. (1) lit. e) este exclusiv funcționabil numai atunci când se pretinde o neexecutare a contractului colectiv de muncă ce presupune obligația de „a face". Această interpretare extensivă nu credem însă că este concordantă cu spiritul legii, indiferent cât de „social" s-ar dori acesta să fie.

Art. 244. [Modificarea contractului] **Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 262 și urm.; *Al. Athanasiu*, Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, în Dreptul nr. 3/1997, p. 18; *Al. Athanasiu*, Drept social comparat. Negocierea colectivă în țările occidentale și în România, Universitatea din București, 1992, p. 5 și urm.; *Ș. Beligrădeanu*, Există incompatibilitate între durata nedeterminată a contractului individual de muncă și durata determinată a contractelor colective de muncă?, în Dreptul nr. 4/1992, p. 17; *C.A. Moarcăș*, Comunicarea și comportamentul în negocierea contractelor, Ed. Artprint, București, 2005, p. 85-88; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 144 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 156 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Contractele colective de muncă din cadrul societăților comerciale între prevederile legale, teorie și practică, în R.D.C. nr. 4/1996, p. 47 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Considerații referitoare la Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, în Revista de Științe Juridice nr. 1/1997, Craiova, p. 7-40; *I.Tr. Ștefănescu*, Conținutul contractului colectiv de muncă, în R.R.D.M. nr. 4/2004, p. 13-18; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 708-710; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 2-a, Ed. Universul Juridic, București, 2007, p. 346 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 810-812; *Al. Țiclea*, Principiile Organizației Internaționale a Muncii cu privire la negocierea colectivă, în R.D.C. nr. 3/2001, p. 57; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 253 și urm.; *D. Țop*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2008, p. 119-129; *L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 416-419; *N. Voiculescu*, Dreptul muncii. Reglementări interne și internaționale, Ed. Rosetti, București, 2003, p. 109; *M. Volonciu*, Negocierea contractului colectiv de muncă, Ed. Omnia – UNI – SAST, Brașov, 1999, p. 205 și urm.; *M. Volonciu*, Înregistrarea și publicitatea contractului colectiv de muncă, în S.D.R. nr. 1-2/1999, p. 95-99.

Comentariu

Sumar

§1. Modificarea contractului colectiv de muncă prin negociere 280
§2. Modificarea contractului colectiv de muncă prin negociere în baza unei hotărâri judecătoreşti 281
§3. Înregistrarea modificărilor intervenite în clauzele unui contract colectiv de muncă 282

§1. Modificarea contractului colectiv de muncă prin negociere

1 Articolul 244 C.muncii stabileşte ca principiu general posibilitatea modificării unui contract colectiv de muncă numai prin negociere. Dacă art. 240 C.muncii instituie principiul conform căruia numai negocierea are caracter obligatoriu, nu şi încheierea contractul colectiv de muncă, la fel, **modificarea contractul colectiv de muncă este posibilă neavând însă caracter obligatoriu.**

2 Practic însă, o dată legea română, atât în cuprinsul art. 244 C.muncii, cât şi în cuprinsul art. 31 alin. (1) din Legea nr. 130/1996, republicată, subliniază **caracterul convenţional al contractului colectiv de muncă.** Dacă un contract colectiv de muncă poate fi modificat, negocierea care conduce la posibila modificare poate avea, aşa cum am arătat, caracter obligatoriu sau convenţional. Dacă art. 3 din Legea nr. 130/1996 recunoaşte **caracterul anual al negocierii** în termenele precizate de art. 3 alin. (2) din Legea nr. 130/1996, în cazul contractului multianual, patronul este obligat să se aşeze la masa negocierilor. În rest însă, rămâne doar la latitudinea părţilor şi a convenţiei acestora dacă între negocierile anuale obligatorii vor mai interveni sau nu negocieri care să poată conduce la modificarea contractului colectiv de muncă. Aceasta este singura soluţie posibilă chiar şi în virtutea dispoziţiilor cuprinse în **art. 5 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010** unde la **alin. (1)** se stabileşte că **orice cerere de modificare a prezentului contract face obiectul unei negocieri.**

3 Textele de lege, respectiv atât art. 31 alin. (1) din Legea nr. 130/1996, cât şi art. 244 C.muncii sunt foarte clare atunci când stabilesc că **modificarea contractului colectiv de muncă intervine în condiţiile legii,** în consecinţă şi demersul care poate determina modificarea nu poate fi altfel realizat decât tot în condiţiile legii. Mai mult decât atât, a lăsa la latitudinea părţilor să negocieze sau nu între perioadele de negociere obligatorii, nu reprezintă altceva decât o recunoaştere a principiului libertăţii contractuale. În consecinţă, negocierea unor modificări la contractul colectiv de muncă nu poate fi impusă decât numai atunci când însăşi legea o impune.

§2. Modificarea contractului colectiv de muncă prin negociere în baza unei hotărâri judecătorești

Legea mai poate impune o **negociere și prin hotărâre judecătorească.** 4
Astfel, cu privire la acest aspect, s-ar putea pune în discuție intervenția unei modificări automate de drept a contractelor colective de muncă, modificare determinată de necesitatea adaptării clauzelor mai puțin favorabile din contractele colective încheiate la nivel inferior la cele precizate în contractele colective de muncă la nivel superior. Cerința adaptării apare uneori în unele contracte colective de muncă, astfel, de exemplu, este cazul contractului colectiv de muncă la nivelul ramurii transporturilor, art. 119 alin. (2).

Practic, problema care se pune este de a ști în ce măsură o adaptare automată 5
în sensul unei modificări automate a contractului colectiv de muncă ar fi posibilă. În acest sens, art. 24 din Legea nr. 130/1996 stabilește că, **în cazul în care clauzele contractului colectiv de muncă de la nivel superior devin superioare celui de la nivel inferior, partea interesată este îndreptățită să solicite nulitatea clauzelor în discuție,** invocând principiile enunțate de art. 8 din Legea nr. 130/1996, **solicitarea îmbrăcând forma unei acțiuni în instanță declanșatoare a unui conflict de drepturi.** Într-o astfel de situație se pune problema anulării clauzei mai puțin favorabile din contractul colectiv de muncă de la nivel inferior, pentru temeiurile ce conduc la nulitate, astfel cum acestea sunt precizate în art. 8 din Legea nr. 130/1996.

Este de observat faptul că, cu privire la ce se întâmplă odată cu desființarea 6
clauzelor în discuție face vorbire expresă dispozițiile art. 24 alin. (3) și (4) din Legea nr. 130/1996. Astfel, practic **instanța** ce se pronunță cu privire la nulitatea unor clauze ale contractul colectiv de muncă are **două opțiuni:**

– fie va înlocui clauzele mai puțin favorabile din contractul colectiv de muncă de la nivel inferior cu cele mai favorabile din contractul colectiv de muncă de la nivel superior.

Menționăm că această înlocuire poate funcționa și automat, chiar și atunci când instanța nu dispune nimic expres cu privire la ce se întâmplă în locul clauzelor desființate în temeiul art. 8 din Legea nr. 130/1996. Facem această afirmație în baza interpretării textului art. 24 alin. (4) din Legea nr. 130/1996 care stabilește ce se întâmplă atunci când instanța constată nulitatea unor clauze, înlocuirea acestora fiind oricum posibilă. În consecință, pe această linie de idei se poate considera că dacă instanța constată că anumite clauze dintr-un contract colectiv de muncă sunt nule pentru că acestea sunt sub nivelul celor recunoscute prin contractele la nivel superior, atunci poate interveni o modificare în afara voinței părților, clauzele în discuție fiind înlocuite cu

prevederile mai favorabile din contractele colective de la nivel superior, fie în baza menţiunii exprese a hotărârii judecătoreşti, fie în lipsa unei astfel de menţiuni de drept în temeiul legii, fiind suficiente în acest sens dispoziţiile art. 24 alin. (4) din Legea nr. 130/1996.

– fie, dacă există o solicitare expresă în acest sens, instanţa judecătorească poate obliga la renegocierea drepturilor respective.

Într-o astfel de situaţie, partenerii sociali sunt obligaţi în temeiul hotărârii judecătoreşti să se aşeze la masa negocierilor, prin hotărâre judecătorească instanţa obligând partenerii sociali la „a face", adică a renegocia clauzele aflate sub nivelul drepturilor recunoscute prin contractele colective de la nivel superior. Această situaţie de renegociere obligatorie în temeiul legii nu schimbă principiul conform căruia părţile sunt libere la negociere în limitele legii, singurul în măsură să hotărască soluţia finală fiind acordul de voinţă al partenerilor sociali.

7 Articolul 24 alin. (3) din Legea nr. 130/1996 nu obligă în esenţa sa la modificarea contractul colectiv de muncă, ci în baza hotărârii judecătoreşti la renegocierea unor clauze ale acestuia. Renegocierea urmând a se derula în condiţiile legii rezultă că în cadrul acesteia trebuie respectate dispoziţiile art. 8 din Legea nr. 130/1996, astfel încât este imposibil ca partenerii sociali să negocieze sub nivelul drepturilor recunoscute prin contractele colective de muncă la nivel superior. În rest, voinţa acestora este suverană cu privire la limitele modificărilor pe care le doresc în cadrul acelui contract colectiv de muncă.

§3. Înregistrarea modificărilor intervenite în clauzele unui contract colectiv de muncă

8 Este de observat faptul că, în principiu, dispoziţiile ce existau în Legea nr. 13/1991 au fost preluate şi în cuprinsul Legii nr. 130/1996, şi în legătură cu **modul de înregistrare a modificărilor** intervenite în clauzele unui contract colectiv de muncă. Astfel, orice modificare, în conformitate cu art. 31 alin. (2) din Legea nr. 130/1996, urmează a fi comunicată în scris autorităţilor competente a înregistra la diferite niveluri contractele colective de muncă. Este de menţionat faptul că legea nouă nu mai impune un termen înăuntrul căruia urmează a se efectua înregistrarea modificării, fiind astfel în concordanţă cu soluţia aplicabilă în cazul înregistrării contractului colectiv de muncă (a se vedea *Al. Athanasiu*, Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, în Dreptul nr. 3/1997, p. 18.).

9 Modificarea contractului colectiv de muncă **îşi produce efectele** din momentul înregistrării la organele competente sau, dacă părţile convin astfel,

de la o dată ulterioară stabilită de acestea, avându-se în vedere caracterul de act formal al contractului colectiv de muncă.

O problemă care se pune ar fi aceea de a şti dacă în măsura în care intervine, în condiţiile art. 31 din Legea nr. 130/1996, o modificare a contractului colectiv de muncă încheiat la nivel naţional sau de ramură este necesară şi publicarea modificării în Monitorul Oficial al României Partea a V-a.

Considerăm că **procedura publicităţii este necesară**, chiar dacă art. 29 10
din Legea nr. 130/1996, republicată, **impune expres publicarea contractului colectiv încheiat la nivel naţional şi de ramură numai la momentul încheierii acestuia**. Opinăm în direcţia acestei soluţii deoarece, având în vedere importanţa contractelor colective la niveluri superioare, acestea trebuie a fi cunoscute de către toţi cei ce cad sub incidenţa lor, iar, pe de altă parte, contractul colectiv de muncă fiind considerat şi izvor de drept, cu atât mai mult se impune publicarea ori de câte ori în legătură cu un aspect sau altul părţile stabilesc un anumit cadru în care urmează să se deruleze relaţiile de muncă dintre acestea. Evident că publicarea modificării contractului colectiv de muncă încheiat la nivel naţional sau la nivel de ramură urmează a se face **în acelaşi termen de 30 de zile** de la momentul înregistrării modificării la organismul competent.

Subliniem însă faptul că o astfel de publicare nu are niciun fel de legătură cu existenţa şi producerea efectelor contractului colectiv de muncă faţă de terţi. Chiar dacă trebuie recunoscut şi caracterul normativ al unui contract colectiv de muncă, dacă s-ar admite că un astfel de contract ar intra în vigoare la momentul publicării sale, apropierea faţă de specificul actelor normative ar fi atât de puternică încât s-ar putea permite o totală înlăturare a principiilor care guvernează caracterul convenţional al acestui contract. Or, o astfel de soluţie în cadrul unui parteneriat social bazat pe dialog nu credem că ar fi oportună.

În sfârşit, trebuie menţionat că orice modificare ce intervine la nivelul unui contract colectiv de muncă atrage o **adaptare corespunzătoare a contractelor individuale de muncă** pentru salariaţii cărora li se aplică contractul colectiv, pentru ca astfel să se respecte întru totul dispoziţiile art. 8 alin. (3) din Legea nr. 130/1996 (a se vedea *Ş. Beligrădeanu*, Există incompatibilitate între durata nedeterminată a contractului individual de muncă şi durata determinată a contractelor colective de muncă?, în Dreptul nr. 4/1992, p. 17), avându-se în vedere şi dispoziţiile specifice cuprinse în art. 17 alin. (4) C.muncii.

Art. 245. [Încetarea contractului] **Contractul colectiv de muncă încetează:**
a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia;
b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a angajatorului;
c) prin acordul părților.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 262 și urm.; *Al. Athanasiu*, Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, în Dreptul nr. 3/1997, p. 3-19; *Al. Athanasiu*, Drept social comparat. Negocierea colectivă în țările occidentale și în România, Universitatea din București, 1992, p. 5 și urm.; *Ș. Beligrădeanu*, Există incompatibilitate între durata nedeterminată a contractului individual de muncă și durata determinată a contractelor colective de muncă?, în Dreptul nr. 4/1992, p. 17; *C.A. Moarcăș*, Comunicarea și comportamentul în negocierea contractelor, Ed. Artprint, București, 2005, p. 85-88; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 144 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 157 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Contractele colective de muncă din cadrul societăților comerciale între prevederile legale, teorie și practică, în R.D.C. nr. 4/1996, p. 47 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Considerații referitoare la Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, în Revista de Științe Juridice nr. 1/1997, Craiova, p. 7-40; *I.Tr. Ștefănescu*, Conținutul contractului colectiv de muncă, în R.R.D.M. nr. 4/2004, p. 13-18; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 710-711; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 2-a, Ed. Universul Juridic, București, 2007, p. 351 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 812-813; *Al. Țiclea*, Principiile Organizației Internaționale a Muncii cu privire la negocierea colectivă, în R.D.C. nr. 3/2001, p. 57; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Editura Rosetti, București, 2004, p. 253 și urm.; *D. Țop*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2008, p. 119-129; *L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 419-420; *N. Voiculescu*, Dreptul muncii. Reglementări interne și internaționale, Ed. Rosetti, București, 2003, p. 109; *M. Volonciu*, Negocierea contractului colectiv de muncă, Ed. Omnia – UNI – SAST, Brașov, 1999, p. 205 și urm.; *M. Volonciu*, Înregistrarea și publicitatea contractului colectiv de muncă, în S.D.R. nr. 1-2/1999, p. 95-99.

Comentariu

Sumar

§1. Situații ce duc la încetarea contractului colectiv de muncă 285
A. Încetarea contractului colectiv de muncă la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat 285
B. Încetarea contractului colectiv de muncă la data dizolvării sau lichidării judiciare a angajatorului 286
C. Încetarea contractului colectiv de muncă prin acordul părților 287
D. Încetarea contractului colectiv de muncă în cazul reorganizării unei persoane juridice 287
§2. Situația contractului colectiv de muncă în cazul transferului de întreprindere 287
§3. Obligativitatea notificării în cazul încetării sau suspendării contractului colectiv de muncă 289

§1. Situații ce duc la încetarea contractului colectiv de muncă

Spre deosebire de cazul contractului individual de muncă, în cazul con- 1
tractului colectiv, reglementările referitoare la încetarea acestuia sunt mai puțin ample și mai puțin stricte. Articolul 33 alin. (1) și (2) din Legea nr. 130/1996, republicată, enumeră care sunt **situațiile ce duc la încetarea contractului colectiv de muncă.**

A. Încetarea contractului colectiv de muncă la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat

Contractul colectiv de muncă, fiind un contract încheiat pe durată 2
determinată, încetează **la împlinirea termenului sau în cazul executării lucrării pentru care a fost încheiat.** Într-o asemenea situație, încetarea intervine automat, de plin drept. În măsura în care, la momentul expirării termenului părțile convin prelungirea aplicării acestuia, contractul poate continua să funcționeze. Problema care ar putea fi pusă ar avea în vedere în ce măsură este de admis prelungirea aplicabilității contractului în mod tacit, fără o manifestare expresă din partea partenerilor sociali.

Credem că o astfel de soluție nu este admisibilă, ea fiind de natură a înfrânge regula conform căreia contractul colectiv de muncă se încheie pe durată determinată. Prelungirea tacită ar putea conduce la un contract perpetuu.

B. Încetarea contractului colectiv de muncă la data dizolvării sau lichidării judiciare a angajatorului

3 Conform redactării textului cuprins în art. 245 lit. b) C.muncii, respectiv art. 33 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 130/1996, republicată, contractul colectiv de muncă încetează **la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității.** Această redactare a textului răspunde modalității tradiționale a încetării unei persoane juridice.

Interpretarea corectă a textului presupune a se face distincția între persoanele juridice în funcție de modalitatea în care acestea încetează efectiv. Astfel, în cazul societăților comerciale, simpla dizolvare nu este suficientă pentru a conduce la încetarea persoanei juridice, fiind necesară și lichidarea acesteia. Există și alte categorii de persoane juridice la nivelul cărora chiar dacă dizolvarea conduce la încetarea lor, momentul încetării efective depășește momentul dizolvării.

4 Nu în ultimul rând, este de subliniat și faptul că dispoziția ce se regăsește în art. 33 alin. (1) lit. b), respectiv art. 245 lit. b) C.muncii are în vedere ca regulă generală încetarea contractului colectiv de muncă în cazul încetării existenței angajatorului. Dacă, raportat la dispozițiile ce se regăsesc în contractul colectiv de muncă soluția actuală a legiuitorului este aproximativ acceptabilă, pentru dispozițiile cuprinse în Codul muncii se pierde din vedere **situația contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul angajatorului persoană fizică.** S-ar putea considera totuși că atâta vreme cât s-au desființat și dispozițiile cuprinse în art. 56 lit. a) și b) C.muncii cu privire la încetarea de drept a contractului individual de muncă, în cazul încetării existenței angajatorului persoană fizică, *mutatis mutandis* aceeași soluție ar fi aplicabilă și în cazul contractului colectiv de muncă: în cazul angajatorilor persoane fizice, dacă angajatorul semnatar al contractului își încetează existența, contractul nu încetează la rândul său, ci efectele sale privitoare la angajator se transmit moștenitorului angajatorului ce și-a încetat existența.

5 Totuși, problema principală a textului cuprins în art. 245 lit. b) C.muncii, respectiv art. 33 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 130/1996 are în vedere tăcerea legiuitorului cu privire la situația celuilalt partener social: ce se întâmplă în cazul în care își încetează existența sindicatul reprezentativ? Se poate considera într-o astfel de situație că de drept își încetează existența și contractul colectiv de muncă? Credem că răspunsul nu poate fi decât negativ deoarece, pornind de la dispozițiile art. 14 din Legea nr. 130/1996 conform cărora partea contractuală este reprezentată de salariați și nu reprezentanții acestora, atâta vreme cât la nivelul unui angajator există chiar și un singur salariat, contractul colectiv

de muncă nu poate înceta de drept dacă cei ce au semnat pentru salariaţi fie sindicat reprezentativ, fie reprezentanţi ai salariaţilor nu mai există.

C. Încetarea contractului colectiv de muncă prin acordul părţilor

Contractul colectiv de muncă poate înceta **prin acordul părţilor**. Astfel, 6
ori de câte ori părţile hotărăsc, ca înainte de expirarea termenului, un contract de muncă să nu mai fie aplicabil, acel contract încetează în mod convenţional. Astfel, se realizează o reflectare a principiului contractualist *mutuus conssensus, mutuus dissensus*.

Consimţământul părţilor trebuie să îmbrace **forma scrisă**, având în vedere că însuşi contractul colectiv de muncă este un contract formal.

D. Încetarea contractului colectiv de muncă în cazul reorganizării unei persoane juridice

Articolul 33 alin. (2) din Legea nr. 130/1996 stabileşte că un contractul 7
colectiv de muncă poate înceta şi **în cazul reorganizării unei persoane juridice** în raport cu modalitatea specifică în care are loc reorganizarea.

Făcând aplicarea acestui text la dispoziţiile de principiu ce se regăsesc, de exemplu, în cazul Legii nr. 31/1990 privind societăţile comerciale, ar rezulta că reorganizarea societăţilor comerciale prin divizare sau fuziune ar putea conduce şi la încetarea existenţei contractului colectiv de muncă. Este de menţionat faptul că atunci când în materie comercială intervine o reorganizare a societăţii comerciale aceasta poate presupune dizolvarea, dar fără lichidare, pentru că reorganizarea conduce la o transmisiune a patrimoniului universală sau cu titlu universal.

§2. Situaţia contractului colectiv de muncă în cazul transferului de întreprindere

Această soluţie raportată la reglementările specifice din dreptul muncii 8
conduce la incidenţa reglementărilor specifice referitoare la **transferul de întreprindere**. Astfel, dacă intervine o absorbţie sau o divizare, atunci conform dispoziţiilor art. 169-170 C.muncii, ca de altfel şi în conformitate cu Legea specială nr. 67/2006, contractele individuale de muncă ale salariaţilor transferaţi ca urmare a fuziunii sau divizării sunt preluate întocmai de cesionar. Totodată, drepturile colective rezultate din contractele colective de muncă ale acelor salariaţi ce se regăseau la nivelul cedentului sunt dobândite de către salariaţii transferaţi care beneficiază de aceste drepturi pe toată durata de existenţă a contractului colectiv de muncă ce ar fi funcţionat la unitatea

BABEŞ-BOLYAI UNIVERSITY LIBRARY

cedentă, aceste drepturi colective fiind „câştigate temporar" în individualitatea fiecărui salariat cedat. În mod excepţional, conform Legii nr. 67/2006, există posibilitatea renegocierii la noul angajator a unor astfel de drepturi în cazul în care contractul colectiv de muncă de la nivelul angajatorului cedent ar fi fost multianual, cu condiţia însă ca o asemenea renegociere să nu intervină mai devreme de un an de la data transferului.

Considerăm că ceea ce se transmite de la cedent la cesionar prin intermediul salariatului cedat nu este însuşi contractul colectiv de muncă, ci drepturile din contractul colectiv de muncă ale salariatului cedat, superioare faţă de drepturile ce acesta le-ar regăsi la angajatorul cesionar pentru că numai astfel s-ar realiza o protecţie reală a salariatului cedat. În caz contrar, fără acordul salariatului, prin mutarea sa de la cedent la cesionar, salariatul ar pierde dreptul de care ar beneficia temporar în baza contractului colectiv de muncă existent la momentul transferului său. Considerăm însă că nu se poate admite nici ca salariatului respectiv să i se aplice nici ce în mod normal ar trebui să i se aplice, respectiv contractul colectiv de muncă al noului angajator, într-o astfel de situaţie salariatului nu i se aplică două contracte colective de muncă, ci unul singur, acela al noului său angajator, drepturile din contractul colectiv de muncă de la angajatorul cedent fiind, aşa cum am arătat mai sus, câştigate temporar în însuşi individualitatea acelui salariat.

Având în vedere faptul că mecanismul transferului de întreprindere nu presupune de principiu acordul salariatului, chiar dacă salariatul cedat ar avea într-o astfel de situaţie un statut mai avantajos faţă de ceilalţi salariaţi de la cesionar, nu s-ar putea pune problema sancţionării unei discriminări fiind avută în vedere eventual doar o situaţie de discriminare pozitivă.

9 În ce priveşte situaţia contractelor colective de muncă de la nivelul angajatorului cesionar, analiza se realizează în funcţie de forma de reorganizare pentru care s-a optat. În cazul în care se pune problema unei dizolvări (fără lichidare – este cazul, de exemplu, a divizării totale) sau a fuziunii prin comasare sau a fuziunii prin absorbţie, atunci când este absorbit în întregime cedentul, contractul colectiv de muncă ar trebui să înceteze. Analizând însă şi dispoziţia existentă la art. 245 lit. b) C.muncii, respectiv art. 33 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 130/1996 această cauză de încetare nu ar fi specifică fiind vorba despre o dizolvare propriu-zisă.

În cazul reorganizării prin divizare parţială, angajatorul care se divide rămâne cu contractul colectiv de muncă pentru partea nesupusă divizării. La fel, şi în cazul absorbţiei, pentru angajatorul care absoarbe nu se pune problema încetării contractului colectiv de muncă.

§3. Obligativitatea notificării în cazul încetării sau suspendării contractului colectiv de muncă

Articolul 33 alin. (4) din Legea nr. 130/1996 stabileşte şi **obligativitatea notificării în cazul încetării sau suspendării contractului colectiv de muncă.** Notificarea se va face către organul la care contractul colectiv de muncă a fost depus pentru înregistrare. Este de observat că în cazul notificării încetării sau suspendării contractului legea impune un termen înăuntrul căruia aceasta trebuie realizată, respectiv un **termen de 5 zile.** Notificarea urmează a fi făcută **în scris** de către oricare dintre partenerii sociali. 10

Art. 246. [Suspendarea contractului] **Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voinţă al părţilor ori în caz de forţă majoră.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005, p. 262 şi urm.; *Al. Athanasiu*, Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, în Dreptul nr. 3/1997, p. 3-19; *Al. Athanasiu*, Drept social comparat. Negocierea colectivă în ţările occidentale şi în România, Universitatea din Bucureşti, 1992, p. 5 şi urm.; *Ş. Beligrădeanu*, Există incompatibilitate între durata nedeterminată a contractului individual de muncă şi durata determinată a contractelor colective de muncă?, în Dreptul nr. 4/1992, p. 17; *C.A. Moarcăş*, Comunicarea şi comportamentul în negocierea contractelor, Ed. Artprint, Bucureşti, 2005, p. 85-88; *I.Tr. Ştefănescu*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2010, p. 144 şi urm.; *I.Tr. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 129 şi urm.; *I.Tr. Ştefănescu*, Contractele colective de muncă din cadrul societăţilor comerciale între prevederile legale, teorie şi practică, în R.D.C. nr. 4/1996, p. 47 şi urm.; *I.Tr. Ştefănescu*, Consideraţii referitoare la Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, în Revista de Ştiinţe Juridice nr. 1/1997, Craiova, p. 7-40; *I.Tr. Ştefănescu*, Conţinutul contractului colectiv de muncă, în R.R.D.M. nr. 4/2004, p. 13-18; *I.Tr. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu*, Înţelesul şi sfera de aplicare a noţiunilor de forţă majoră şi caz fortuit în dreptul muncii, în Dreptul nr. 6/2008, p. 35-36; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2007, p. 711-712; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 2-a, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2007, p. 310 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat şi comentat, ed. a 2a, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2006, p. 813-815; *Al. Ţiclea*, Principiile Organizaţiei Internaţionale a Muncii cu privire la negocierea colectivă, în R.D.C. nr. 3/2001, p. 57; *Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004,

p. 253 şi urm.; *D. Ţop*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2008, p. 119-129; *L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu,* Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2009, p. 420-421; *N. Voiculescu*, Dreptul muncii. Reglementări interne şi internaţionale, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2003, p. 109; *M. Volonciu*, Negocierea contractului colectiv de muncă, Ed. Omnia – UNI – SAST, Braşov, 1999, p. 205 şi urm.; *M. Volonciu*, Înregistrarea şi publicitatea contractului colectiv de muncă, în S.D.R. nr. 1-2/1999, p. 95-99.

Comentariu

1 Spre deosebire de dispoziţiile din legea specială, Legea nr. 130/1996, art. 246 **C.muncii** analizează două modalităţi de suspendare a contractului colectiv de muncă, respectiv **suspendarea convenţională** şi **suspendarea determinată de un caz de forţă majoră.**

2 Articolul 32 din **Legea nr. 130/1996** reglementează un caz special de suspendare a contractului colectiv de muncă, respectiv **situaţia în care executarea contractului se suspendă pe durata grevei** dacă nu este posibilă continuarea activităţii de către salariaţii care nu participă la grevă.

3 Suplimentar, art. 33 alin. (3) din Legea nr. 130/1996 face referire şi la situaţia suspendării convenţionale a contractului colectiv de muncă. Din compararea textelor ce se regăsesc în Codul muncii, respectiv în legea cadru cu privire la **suspendarea contractului colectiv de muncă**, se pot concluziona următoarele:

– contractul colectiv de muncă se suspendă prin **convenţia părţilor**, într-o astfel de situaţie fiind necesară notificarea autorităţii la care contractul a fost înregistrat în termen de 5 zile de la momentul intervenţiei suspendării;

– s-ar putea considera că art. 246 C.muncii lărgeşte sfera de aplicare a legii cadru, în condiţiile în care şi suspendarea contractului colectiv de muncă întemeiată pe dispoziţiile art. 32 din Legea nr. 130/1996 ar reprezenta o cauză de suspendare a contractului ca rezultat al intervenţiei **forţei majore**.

Altfel spus, în măsura în care la nivelul unei unităţi se declanşează o grevă şi în mod obiectiv activitatea nu mai poate fi continuată cu salariaţii negreviştі, contractul colectiv de muncă s-ar suspenda, această situaţie fiind echivalată cu forţa majoră. Totuşi, în practica socială, doar în anumite cutume comerciale se admite că greva ar reprezenta o cauză de forţă majoră. Aceasta ar însemna că art. 246 C.muncii face referire la o altă situaţie, alta decât cea despre care reglementează art. 32 din legea cadru. Cum Codul muncii este ulterior ca aplicabilitate în timp Legii nr. 130/1996, dispoziţia art. 246 ce presupune lărgirea cauzelor ce conduc la suspendarea contractului colectiv de

muncă trebuie avută în vedere. În consecință, un contract colectiv de muncă se suspendă și în cazul intervenției oricărei cauze de forță majoră.

– Legea nr. 130/1996 este o lege cadru, dispozițiile sale nu pot fi înlăturate decât printr-o abrogare expresă. Nu credem că intenția legiuitorului Codului muncii a fost în sensul înlăturării cauzei de suspendare a contractului colectiv de muncă în **situația grevei dacă nu mai este posibilă continuarea activității cu ceilalți salariați**. Pe de altă parte însă, credem că în cazul grevei ceea ce interesează cel mai mult nu este „soarta" contractului colectiv de muncă, ci a celui individual, interesând în ce măsură dacă activitatea nu poate continua, un angajator îi poate „trimite" acasă pe salariații negreviști.

Credem că s-ar fi impus introducerea în Codul muncii a unei suspendării 4
specifice a contractului individual de muncă pentru aceste rațiuni din inițiativa angajatorului, completându-se corespunzător reglementarea cuprinsă în art. 52 C.muncii, astfel cum există reglementarea actuală în art. 32 din Legea nr. 130/1996. Ar însemna că în anumite situații, în baza acestui text, toate drepturile câștigate prin contractul colectiv de muncă, indiferent dacă acestea sunt sau nu de natură salarială, să fie suspendate. În ce privesc drepturile salariale, rațiunea unei astfel de reglementări există. În ce privesc însă celelalte drepturi care nu au conținut bănesc, dar care tind la protecția sănătății și securității în muncă membrilor participanți la procesul muncii, soluția este discutabilă. Credem că responsabilitățile în acest domeniu atât în sarcina salariaților, inclusiv a salariaților greviști, cât și în sarcina angajatorului trebuie să existe cu atât mai mult cât, chiar dacă nu întotdeauna în mod legal există tendința derulării unor greve cu ocuparea locului de muncă.

Art. 247. **[Reglementarea aplicabilă în cazul inexistenței unui contract colectiv de muncă]**

În cazul în care la nivel de angajator, grup de angajatori sau ramură nu există contract colectiv de muncă, se aplică contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 262 și urm.; *Al. Athanasiu*, Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, în Dreptul nr. 3/1997, p. 3-19; *Al. Athanasiu*, Drept social comparat. Negocierea colectivă în țările occidentale și în România, Universitatea din București, 1992, p. 5 și urm.;

C.A. Moarcăş, Comunicarea şi comportamentul în negocierea contractelor, Ed. Artprint, Bucureşti, 2005, p. 85-88; *I.Tr. Ştefănescu*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2010, p. 144 şi urm.; *I.Tr. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 129 şi urm.; *I.Tr. Ştefănescu*, Contractele colective de muncă din cadrul societăţilor comerciale între prevederile legale, teorie şi practică, în R.D.C. nr. 4/1996, p. 47 şi urm.; *I.Tr. Ştefănescu*, Consideraţii referitoare la Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, în Revista de Ştiinţe Juridice nr. 1/1997, Craiova, p. 7-40; *I.Tr. Ştefănescu*, Conţinutul contractului colectiv de muncă, în R.R.D.M. nr. 4/2004, p. 13-18; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2007, p. 712; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 2-a, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2007, p. 310 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat şi comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2006, p. 815; *Al. Ţiclea*, Principiile Organizaţiei Internaţionale a Muncii cu privire la negocierea colectivă, în R.D.C. nr. 3/2001, p. 57; *Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 253 şi urm.; *D. Top*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2008, p. 119-129; *L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2009, p. 422-423; *N. Voiculescu*, Dreptul muncii. Reglementări interne şi internaţionale, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2003, p. 109; *M. Volonciu*, Negocierea contractului colectiv de muncă, Ed. Omnia – UNI – SAST, Braşov, 1999, p. 205 şi urm.; *M. Volonciu*, Înregistrarea şi publicitatea contractului colectiv de muncă, în S.D.R. nr. 1-2/1999, p. 95-99.

Comentariu

1 Articolul 247 C.muncii consacră încă o dată faptul că la un nivel nu pot fi aplicate dintr-o dată mai multe contracte colective de muncă. Numai în măsura în care la un anumit nivel nu există încheiat un contract colectiv de muncă, pentru ca fiecărui salariat din România trebuie să-i fie aplicabil un contract colectiv, se admite aplicabilitatea celui imediat superior. Întotdeauna va exista un contract colectiv de muncă superior aplicabil deoarece, în ultimă instanţă, având în vedere dispoziţiile art. 241 alin. (1) lit. d) C.muncii, respectiv art. 11 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 130/1996, sunt aplicabile dispoziţiile contractului colectiv de muncă de la nivel naţional. Oricum, practica în sensul aplicabilităţii automate a tuturor contractelor superioare incidente este greşită, raportat şi la dispoziţiile art. 247 C.muncii.

Pentru dezvoltări, a se vedea cele cuprinse în comentariul de la art. 241.

Titlul IX. Conflictele de muncă

Capitolul I. Dispoziții generale

Art. 248.
[Definiții]

(1) Conflictul de muncă reprezintă orice dezacord intervenit între partenerii sociali, în raporturile de muncă.

(2) Conflictele de muncă ce au ca obiect stabilirea condițiilor de muncă cu ocazia negocierii contractelor colective de muncă sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaților, denumite conflicte de interese.

(3) Conflictele de muncă ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații decurgând din legi ori din alte acte normative, precum și din contractele colective sau individuale de muncă sunt conflicte referitoare la drepturile salariaților, denumite conflicte de drepturi.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 305 și urm.; *Fr. Carinci*, Diritto dellavoro, UTET giuridica, Torino, 2007; *C. Călinoiu*, Jurisdicția muncii, Ed. Lumina Lex, București, 1998, p. 48; *O.M. Corsiuc*, Soluționarea conflictelor de muncă, Ed. Lumina Lex, București, 2004, p. 23; *R. Dimitriu*, Conflictele de muncă și soluționarea lor, Ed. Tribuna Economică, București, 2006, p. 48; *M. Fodor*, Unele considerații privind competența soluționării conflictelor de muncă și a litigiilor de muncă. Impactul elementelor de extraneitate asupra competenței soluționării litigiilor și conflictelor de muncă, în R.R.D.M. nr. 1/2004, p. 120-121; *S. Ghimpu, Al. Țiclea*, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București 2001, p. 783 și urm.; *G. Giugni*, Diritto sindacale, Cacucci Editore, Bori, 1996; *V. Popa*, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2004, p. 38-39; *A. Supio*, Droit du travail – les jurisdictions du travail, t. 9, Dalloz, 1987, Paris; *I.T. Ștefănescu*, Conflictele de muncă, Ed. Lumina Lex, București, 2000, p. 14 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, vol. II, Ed. Lumina Lex, București, 2003, p. 257 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 681 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 814 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 713-714; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 816-819; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2006, p. 779 și urm.; *Al. Țiclea,*

BCU CLUJ / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinca, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 768 şi urm.; *D. Ţop*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2008, p. 507 şi urm.; *J.M. Verdier, A. Cocuret, M.A. Souriac*, Droit du travail, 12 éd., Dalloz, 2002, p. 615 şi urm.; *E. Vieru, D. Vieru*, Dreptul muncii, Ed. Lucman, Bucureşti, 2004, p. 201.

Comentariu

Sumar

§1. Conţinutul şi trăsăturile conflictului de muncă 294
§2. Clasificarea conflictelor de muncă 295
§3. Obiectul conflictelor de interese 295
§4. Declanşarea conflictelor de interese 296
§5. Obiectul conflictelor de drepturi 298
§6. Părţile conflictului de drepturi 299

§1. Conţinutul şi trăsăturile conflictului de muncă

1 Codul muncii defineşte în termeni sintetici conţinutul şi trăsăturile conflictului de muncă. În principiu, prevederile sale reiterează generic principalele aspecte ale conflictului de muncă aşa cum erau reglementate prin legislaţia specială, adoptată anterior intrării sale în vigoare. Ne referim, desigur, şi cu precădere la **Legea nr. 168/1999**. Astfel, în legislaţia specială (Legea nr. 168/1999) **conflictul de muncă este definit drept neînţelegerile dintre salariaţi şi unităţile în care sunt încadraţi**. Această formulare diferă substanţial de cea avansată de Codul muncii care se referă la **partenerii sociali** ca potenţiali adversari într-un conflict de muncă. Ca atare, rezultă că legiuitorul a dorit să extindă obiectul juridic al conflictului de muncă şi la reprezentanţii tradiţionali ai salariaţilor şi angajatorilor, respectiv la sindicate şi asociaţii patronale.

Pe temeiul acestei concluzii socotim că sunt **conflicte de muncă şi cele care decurg din exercitarea în nume propriu a unor drepturi şi obligaţii de către asociaţiile patronale şi organizaţiile sindicale**. De pildă, obligaţia patronului (angajatorului) de a asigura desfăşurarea activităţii organizaţiei sindicale, indiferent de izvorul juridic al acestei îndatoriri, constituie, în caz de neîndeplinire, un conflict de muncă, cu toate consecinţele pe plan jurisdicţional ce decurg de aici.

În fine, se impune precizarea că pentru a considera un atare litigiu drept conflict de muncă este necesară stabilirea unei **legături** strânse, de ordin **cauzal între natura juridică a obligaţiei încălcate şi conţinutul raporturilor juridice de muncă**.

§2. Clasificarea conflictelor de muncă

În legătură cu această *summa divisio* operată de legiuitor cât privește clasificarea conflictelor de muncă în **conflicte de interese** și **conflicte de drepturi** se impun unele precizări. 2

În primul rând, reglementarea în vigoare a urmărit să separe cât mai bine în raport cu obiectul conflictului de muncă tipul de jurisdicție aplicabilă. În alți termeni, prin această diferențiere, în raport cu obiectul conflictului, s-au decantat jurisdicțiile incidente. De altfel, legislațiile moderne au avansat și în alte țări soluții similare. Fie că s-au acreditat jurisdicții diferite în raport cu obiectul litigiului similar cu legislația românească, fie în raport cu natura individuală sau colectivă a conflictului de muncă. Diferențierea regulilor jurisdicționale pe tipologii de conflicte de muncă reprezintă, fără îndoială, expresia „rafinării" și acreditării, fără rezerve, a **principiului specializării jurisdicției**.

§3. Obiectul conflictelor de interese

Conform legii, conflictele de interese au ca obiect neînțelegerile ce intervin 3
între salariați și angajatori în legătură cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor colective.

În considerarea definiției de mai sus, trebuie **excluse** din rândul conflictelor de interese revendicările salariaților pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unui act normativ.

Desigur că soluția promovată de Legea nr. 168/1999 privind **posibilitatea declanșării unui conflict de interese la orice nivel al negocierii colective** (național, ramură, grupuri de unități, unitate) rămâne pe deplin valabilă și în contextul prevederilor Codului muncii.

Evident că pentru declanșarea unui asemenea conflict la alte nivele decât unitatea este necesară înregistrarea acestuia la toate unitățile componente ale federației sindicale respective. Această soluție ilustrează opțiunea legiuitorului de a legitima un conflict de interese **la nivel de ramură** doar ca sumă a conflictelor de interese de la nivelul unităților, singurul nivel unde legea stabilește obligația de a negocia ca obligație juridică.

Pe de altă parte, apreciem că pentru declanșarea unui conflict de interese **la nivele superioare unității** este suficient ca angajatorul să refuze total ori parțial satisfacerea revendicărilor formulate de salariați și nu parcurgerea procedurii de conciliere obligatorie.

Conflictul de interese poate fi declanșat și **la nivel de subunitate** doar în măsura în care personalul din aceste structuri și-a negociat distinct drepturile

în cadrul contractului colectiv de muncă. În caz contrar, principiul unității negocierii colective și a unui singur contract colectiv de muncă ar fi încălcat.

§4. Declanșarea conflictelor de interese

4 Potrivit legislației completatoare a Codului muncii (art. 12 din Legea nr. 168/1999), conflictele de interese pot fi declanșate în următoarele **situații**:

– unitatea refuză să înceapă negocierea unui nou contract colectiv de muncă în condițiile în care nu au încheiat un contract colectiv de muncă sau contractul colectiv de muncă anterior a încetat;

– unitatea nu acceptă revendicările formulate de salariați;

– unitatea refuză nejustificat semnarea contractului colectiv de muncă, cu toate că negocierile au fost definitivate;

– unitatea nu-și îndeplinește obligațiile prevăzute de lege de a începe negocierile anuale obligatorii privind salariile, durata timpului de lucru și condițiile de muncă;

– în caz de divergență la negocierea anuală obligatorie privind salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru și condițiile de muncă.

În raport cu cele de mai sus rezultă că legiuitorul a **limitat** expres și explicit ipotezele în care poate fi declanșat un conflict de interese.

5 Totodată, este evidentă voința legii de a întemeia conceptul de **conflict de interese** exclusiv **în legătură cu îndeplinirea obligației de negociere colectivă**.

În cea de a doua ipoteză, legiuitorul consacră teza conform căreia, **orice interes salarial nesatisfăcut cu ocazia negocierii colective poate constitui motiv de declanșare a conflictului de interese**. Cu alte cuvinte, legea ilustrează, în mod neechivoc, principiul ameliorării statutului salarial – îmbunătățirea condițiilor de muncă prin intermediul negocierii colective și, totodată, conferă garanții juridice – mijloace de constrângere pentru punerea sa în practică.

În cel de-al treilea caz, avem de a face cu o împrejurare mai rar întâlnită în practică, respectiv aceea când **părțile aflate în negociere ajung la un acord colectiv**, dar **angajatorul refuză să-l semneze**, ceea ce are drept efect imposibilitatea legală de a-l înregistra și, desigur, de a produce efecte juridice. Conform legii, doar din momentul înregistrării contractul colectiv de muncă devine aplicabil generând drepturi și obligații în sarcina părților. Posibilitatea recunoscută salariaților de a declanșa în acest caz conflictul de interese are ca suport legal neîndeplinirea obligației de a negocia din partea angajatorului, prin refuzul semnării unui contract colectiv asupra conținutului căruia părțile conveniseră prin negociere.

Ipoteza reglementată în art. 12 lit. d) din Legea nr. 168/1999 are în vedere situația contractelor colective de muncă încheiate la nivel de unitate (companie) pe o perioadă mai mare de 1 an. În acest caz, legea coroborează, în mod natural, obiectul conflictului de interese cu obligația pe care o are angajatorul conform Legii nr. 130/1996 de a renegocia anual anumite drepturi salariale ce fac obiectul contractelor colective de muncă multianuale.

Cât privește ultima ipoteză, **declanșarea conflictului de interese ca urmare a divergenței partenerilor sociali asupra salariilor, duratei timpului de lucru, programului de lucru și condițiilor de muncă**, se impun unele precizări.

Formula legislativă mai înainte menționată a fost introdusă prin Legea nr. 261/2007 pentru a curma anumite situații echivoce produse în practică. Ne referim la faptul că anterior modificării art. 12 din Legea nr. 168/1999 în cazul negocierii colective vizând drepturi salariale cuprinse în contracte colective de muncă multianuale se considera, uneori, că declanșarea conflictului de muncă poate fi generată doar de refuzul angajatorului de a iniția negocierea colectivă și nu de împrejurarea nesatisfacerii doleanțelor salariaților. 6

Din punctul nostru de vedere, practica anterioară Legii nr. 261/2007 a întemeiat greșit o asemenea ipoteză pe dispozițiile art. 12 lit. d) din Legea nr. 168/1999, întrucât acest text de lege se referea exclusiv la obligația angajatorului de a iniția negocierea colectivă. Pentru ipoteza în care odată declanșată negocierea colectivă, părțile nu convin asupra unui conținut reciproc convenabil al contractului colectiv de muncă, **temeiul conflictului de interese îl reprezintă întotdeauna art. 12 lit. b) din lege.** În alți termeni, acest articol de lege reprezintă numitorul comun pentru declanșarea conflictelor de interese ori de câte ori motivul conflictului îl reprezintă neînțelegerea părților cât privește conținutul și nivelul drepturilor negociate. Pentru acest motiv considerăm că introducerea art. 12 lit. e) în Legea nr. 168/1999 a fost în bună măsură inutilă, dar pentru facilitarea unei practici uniforme poate fi socotită ca binevenită.

În altă ordine de idei, este de subliniat faptul că **Legea nr. 168/1999 interzice expres (art. 13) declanșarea conflictelor de interese pe durata de aplicare a contractelor colective de muncă.** 7

Această soluție are două **rațiuni:**

– În primul rând, este vorba de faptul că legiuitorul condiționează în mod absolut și exclusiv declanșarea conflictului de interese de procedura negocierii colective și că, odată aceasta încheiată printr-un contract colectiv de muncă, nu se mai pune problema declanșării legale a conflictului de interese.

– În al doilea rând, subliniem faptul că legiuitorul român a optat pentru așa-numita concepție de pace socială absolută, conform căreia, pe parcursul

aplicabilității contractului colectiv de muncă, este exclusă utilizarea mijloacelor de presiune salarială specifică unui conflict de interese.

Această concepție nu este amendată nici prin dispozițiile art. 13 alin. (2) din Legea nr. 168/1999 care permit declanșarea conflictelor de interese în cazurile prevăzute de art. 12 lit. d) și e), întrucât în ambele ipoteze este vorba de procese de negociere colectivă în legătură cu care declanșarea conflictului de interese este legal posibilă. Putem așadar statua că, potrivit legislației românești, conflictul de interese se poate declanșa în legătură cu negocierea colectivă, indiferent de faptul că aceasta premerge încheierea unui contract colectiv de muncă sau are loc, conform legii, pe parcursul executării acestuia. Esențial pentru aplicarea corectă a legii este ca acest conflict să se nască dintr-o negociere colectivă reglementată ca atare de lege. De altfel, o soluție identică a promovat și **Curtea Constituțională** vizavi de limitele de aplicabilitate ale art. 13 din Legea nr. 168/1999.

§5. Obiectul conflictelor de drepturi

8 Conflictele de drepturi sunt doar definite în cuprinsul Codului muncii, problematica juridică privind obiectul acestora, precum și procedura de soluționare fiind apanajul legislației speciale care completează corespunzător dispozițiile de principiu ale codului. În legătură cu problematica conflictelor de drepturi, ne vom referi sintetic la principalele caracteristici pe care le prezintă. Într-o formulare generală, **conflictul de drepturi este acel conflict supus ori susceptibil de a fi supus unui organ de jurisdicție intern sau internațional.**

9 În privința **obiectului**, conflictele de drepturi vizează drepturile și obligațiile ce decurg din încheierea, executarea ori încetarea contractului individual de muncă, precum și din constatarea încetării contractului colectiv de muncă, precum și din constatarea nulității acestora.

Practica judiciară a statuat, deseori, că prin **conflicte de muncă** (litigii de muncă) nu se înțeleg numai litigiile care izvorăsc din modul în care angajatul prestează munca și cel care angajează, plătește remunerații corespunzătoare sau cele în legătură cu timpul de muncă și de odihnă, ci și **toate litigiile legate de modul în care se desfășoară activitatea în unitate**, inclusiv cele referitoare la răspunderea pentru fapte ilicite săvârșite în procesul de muncă sau cu ocazia lui. În acest context, au fost calificate drept litigii de muncă și neînțelegerile privind drepturile ivite în legătură cu obligarea la plată a salariatului vinovat de producerea unui accident de muncă soldat cu vătămarea altui angajat.

Așadar, **conflictele de drepturi** vizează, prin definiție, **neînțelegerile privind drepturile și obligațiile generate de contractul individual sau colectiv de muncă, indiferent de durata acestuia ori forma de salarizare.** În conse-

cință, litigiile de muncă nu pot avea ca obiect simple vocații. Semnificativă în acest sens este practica judiciară care a statuat că emiterea unor acte de către angajator care implică dreptul său exclusiv de apreciere nu poate genera un conflict de drepturi și, ca atare, ele nu sunt cenzurabile pe cale jurisdicțională. De pildă, neacordarea salariului de merit nu îndreptățește salariatul în cauză să formuleze contestații la instanțele judecătorești.

De altfel, necesitatea unei mai clare descrieri a conflictelor de drepturi s-a materializat în legislația muncii mai recentă prin promovarea unei **clarificări a conflictelor de muncă**, după cum urmează: 10

– conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractul colectiv de muncă;

– conflictele în legătură cu constatarea nulității contractelor individuale sau colective de muncă ori a unora din clauzele acestora;

– conflictele în legătură cu constatarea încetării aplicării contractelor colective de muncă.

O atare sistematizare a conflictelor de drepturi a ameliorat cadrul legislativ și a eliminat unele interpretări contrare spiritului conflictelor de drepturi.

În acest sens, putem constata că litigiile generate de nerespectarea contractului colectiv de muncă privind calificarea juridică de conflicte de muncă împiedică „derapaje" de interpretare care permiteau în trecut asimilarea lor cu litigiile administrative. Pe de altă parte, legea înlătură în mod categoric de la aplicarea dispozițiilor sale raporturile juridice care se întemeiază pe alte acte juridice decât contractul individual sau colectiv de muncă (de pildă, contractele civile de mandat ori de servicii).

Totodată, în ce privesc contractele colective de muncă, nu constituie conflicte de drepturi neînțelegerile precontractuale; prin ipoteză acestea pot face obiectul unui conflict de interese.

§6. Părțile conflictului de drepturi

În conflictele de drepturi, **părțile litigante** sunt angajatorul și salariatul în conflictele individuale de muncă și părțile contractului colectiv de muncă, ținând seama, în acest caz, de nivelul la care s-a încheiat contractul colectiv de muncă (unitate, grup de unități, ramură, național). 11

a) Salariatul are legitimitate procesuală ca urmare a calității sale de parte în contractul individual de muncă.

În acest context, precizăm că **persoana fizică, angajat, poate fi parte într-un litigiu de muncă și după încetarea contractului de muncă, dacă**

B.C.U. "M. EMINESCU" IAȘI

neînțelegerile supuse judecății sunt generate de respectivul contract. Este cazul litigiilor având drept obiect acordarea unor drepturi de asigurări sociale, compensarea concediului de odihnă neefectuat în natură, obligarea la plata despăgubirilor produse de angajat, restituirea sumelor de bani primite în mod nedatorat. În mod excepțional, poate avea calitate de parte în conflictul de muncă și o persoană care nu are raport de muncă cu angajatorul. Astfel, **moștenitorii salariatului** pot fi chemați în judecată de către angajator pentru daunele produse de fostul său salariat.

O problemă controversată vizează modul de exercitare a drepturilor procesuale de către **minorii-angajați în vârstă de 15-16 ani.** În jurisprudență s-a conturat soluția după care în acest caz asistența minorului de către reprezentanții legali nu este necesară în timp ce doctrina promovează teza contrară. Apreciem că punctul de vedere doctrinar, asistența obligatorie a minorului prin reprezentantul legal, este cel corect, întrucât participarea într-un proces a minorului trebuie realizată în condițiile asigurării tuturor garanțiilor procesuale, inclusiv prin asistența din partea reprezentanților legali. Asistența în proces a minorului salariat se materializează prin dreptul și obligația reprezentanților săi legali de a semna alături de el orice acțiune în justiție și de a fi citați în proces.

b) Angajatorul este, în înțelesul legii, persoana fizică sau juridică care utilizează forța de muncă salariată.

Pentru a putea sta în proces, **angajatorul trebuie să aibă capacitate procesuală, respectiv personalitate juridică.** În practica judiciară s-a pus problema participării în proces a unor unități fără personalitate juridică dar care, pe baza împuternicirii date de persoana juridică competentă, au încheiat contracte de muncă. Considerăm că în conflictele de muncă ce vizează conținutul contractelor de muncă astfel încheiate, doar angajatorul persoană juridică va avea calitatea de parte în proces, întrucât efectele împuternicirii de reprezentare date în vederea încheierii contractului de muncă nu pot fi extinse și în domeniul actelor de procedură, atâta vreme cât prin dispozițiile exprese ale art. 41 C.proc.civ. capacitatea procesuală este recunoscută exclusiv unităților cu personalitate juridică.

c) În conflictele de muncă o problemă aparte o constituie **participarea terților.**

Este cunoscut faptul că în procesul civil, **participarea terților** se realizează în următoarele **modalități:**

– intervenția voluntară principală prin care intervenientul valorifică un drept propriu;

– intervenția voluntară accesorie prin care se vizează apărarea drepturilor uneia din părțile în litigiu;

– intervenția forțată constând, după caz, în chemarea în judecată a altei persoane, chemarea în garanție, arătarea titularului dreptului.

Întrucât prevederile art. 295 C.muncii permit aplicarea legislației civile în raporturile juridice de muncă, s-ar putea deduce că toate formele de participare a terților în procesul civil sunt, în egală măsură, posibile și în conflictele de drepturi. Ținând însă seama de specificul raporturilor juridice de muncă și, cu precădere, de caracterul personal al contractului de muncă, jurisprudența și sub imperiul vechiului cod a statuat în mod constant că în conflictele de muncă sunt admisibile doar intervențiile accesorii. Această soluție este pe deplin aplicabilă și în contextul actualului Cod al muncii.

În esență, jurisprudența a formulat această soluție după cum urmează: „În litigiile (conflictele) de muncă se poate face cerere de intervenție accesorie în cazurile în care o altă persoană încadrată în aceeași unitate are interesul de a se alătura fie unității pârâte, fie salariatului pentru a contribui la soluționarea justă a unor împrejurări care o interesează și pe ea".

În mod constant s-a apreciat că **intervenția accesorie** este posibilă în următoarea situație: în litigiile (conflictele de drepturi) patrimoniale pot interveni cei care răspund în subsidiar ori autorii plăților nedatorate, întrucât, odată dovedită nevinovăția autorilor direcți ai prejudiciilor sau a beneficiarilor plăților nedatorate, vor fi apărați de răspundere.

Cererea de intervenție promovată în aceste două ipoteze trebuie să îndeplinească toate condițiile de fond și formă pe care legea le stabilește pentru acțiunea principală.

Totodată, participarea terților în litigiile (conflictele) de muncă a fost acreditată în practica judiciară și pentru ipoteza în care angajatorii solicită introducerea în cauză a celor cărora le revine o răspundere patrimonială în mod subsidiar. În acest sens, instanța supremă a statuat că „unitatea are dreptul să introducă în cauză pe cel care a înlesnit producerea pagubei ori a dispus efectuarea plății nedatorate pentru a-i face opozabile probele administrate". Ca urmare a introducerii în proces, cel în cauză devine parte litigantă și este îndreptățit să ridice excepții, să propună probe, să formuleze concluzii.

În fine, menționăm că cererea de intervenție accesorie poate fi promovată în sprijinul salariatului pârât în cadrul acțiunii de despăgubire formulată de angajator și de către persoana care nu are calitatea de salariat. Astfel, garanții gestionarului pot interveni în litigiile (conflictele) generate de obligarea la plata despăgubirilor a gestionarilor, întrucât prin formularea cererii de intervenție aceștia au interesul de a dovedi nevinovăția gestionarului și, pe cale de consecință, exonerarea lor de plata despăgubirilor.

d) Procurorul poate, conform art. 45 C.proc.civ., să pornească „acțiunea civilă ori de câte ori este necesară apărarea drepturilor și intereselor legitime

ale minorilor, precum şi ale persoanelor puse sub interdicţie, precum şi în alte cazuri prevăzute de lege.

Procurorul poate pune concluzii în price proces civil, în orice fază a acestuia, dacă apreciază că este necesar pentru apărarea ordinii de drept, a drepturilor şi libertăţilor cetăţenilor."

S-a considerat în mod constant că procurorul poate participa şi în conflictele de muncă, întrucât art. 45 C.proc.civ. permite acest lucru.

e) Sindicatele pot, conform art. 28 din Legea nr. 54/2003, să apere drepturile membrilor lor ce decurg din legislaţia muncii, statutele funcţionarilor publici, contractele colective şi individuale de muncă, precum şi din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici, în faţa instanţelor judecătoreşti, organelor de jurisdicţie, a altor instituţii sau autorităţi ale statului, prin apărători proprii sau aleşi.

În realizarea acestor prerogative, legea sindicatelor stabileşte că sindicatul are dreptul de a formula acţiuni în justiţie în numele membrilor săi, fără a avea nevoie de un mandat din partea acestora. Desigur că acţiunea nu va fi introdusă ori continuată de sindicat dacă salariatul se opune sau renunţă la judecată. Evident că poziţia în proces a sindicatului îmbracă forma unei **intervenţii accesorii**, de natură a întări poziţia procesuală a salariatului. Dimpotrivă, când conflictul de drepturi priveşte contractul colectiv de muncă, sindicatul care l-a semnat participă în proces în calitate de parte litigantă exercitând toate drepturile procesuale prevăzute de lege.

Mai mult decât atât, sindicatul poate participa în calitate de **intervenient principal** ori de coreclamant şi în conflictele individuale generate de nerespectarea în contractele individuale de muncă a drepturilor stabilite prin clauzele contractului colectiv de muncă. De pildă, este legitimă acţiunea în justiţie formulată de sindicat prin care acesta contestă decizia de licenţiere a unui salariat pe motivul apartenenţei acestuia la un sindicat ori pentru exercitarea unor drepturi sindicale.

În acest sens, literatura şi jurisprudenţa străină au statuat că în orice conflict individual de muncă sindicatele au legitimitate procesuală dacă motivele care au generat conflictul de muncă se referă la încălcarea unor drepturi recunoscute sindicatelor (dreptul la liberă asociere, dreptul la acţiune sindicală etc.).

Art. 249. [Reglementarea specială a soluţionării conflictelor de muncă] **Procedura de soluţionare a conflictelor de muncă se stabileşte prin lege specială.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 316 și urm.; *Fl.A. Baias, V. Belegante*, Medierea – o altfel de justiție, în R.D.C. nr. 7-8/2002, p. 67-97; *Ș. Beligrădeanu*, Examen de ansamblu asupra Legii nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, în Dreptul nr. 1/2000, p. 8; *Ș. Beligrădeanu*, Corelații între Legea nr. 192/1996 privind medierea și organizarea profesiei de mediator și dreptul muncii, în Dreptul nr. 10/2006, p. 87-97; *R. Dimitriu*, Soluționarea conflictelor de muncă prin conciliere și mediere, în R.R.D.M. nr. 2/2004, p. 32-42; *R. Dimitriu*, Conflictele de muncă și soluționarea lor, Ed. Tribuna Economică, București, 2006, p. 92-94; *Ș.M. Doboș-Lazăr*, Concilierea conflictelor de interese, în R.R.D.M. nr. 1/2008, p. 93-115; *S. Ghimpu, Al Țiclea*, Dreptul muncii, Casa de Editură și Presă „Șansa", București, 1995, p. 420; *I. Lazăr*, Mediere. Studiu asupra unei metode alternative de soluționare a conflictelor, în R.D.C. nr. 3/2006, p. 49-56; *I.Tr. Ștefănescu*, Conflictele de muncă, Ed. Lumina Lex, București, 2000, p. 23 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 683 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 817 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 714-720; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 819-826; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 774-777; *D. Țop*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2008, p. 515 și urm.; *G. Uluitu*, Arbitrajul conflictelor de interese, în R.R.D.M. nr. 2/2004, p. 106 și urm.; *A.M. Zack*, Règlement des conflits du travail: Intérêt des techniques „professionnelles", Revue Internationale du Travail nr. 1/1997, p. 103 și urm.

Comentariu

Sumar

§1. Soluționarea conflictelor de interese 304
A. Nivelurile la care pot fi declanșate conflictele de interese 304
B. Sesizarea unității (angajatorului) în ipotezele de declanșare a conflictelor de interese 304
C. Concilierea conflictelor de interese 305
D. Medierea conflictului de interese 307
E. Arbitrajul conflictelor de interese 309
I. Noțiune. Definiție 309
II. Comisia de arbitraj 309
III. Procedura arbitrală 310
IV. Hotărârea arbitrală. Efecte 311
§2. Soluționarea conflictelor de drepturi 314
A. Organele jurisdicționale competente să soluționeze conflictele de drepturi 314

B. Soluționarea conflictelor de muncă (de drepturi) de către instanțele judecătorești 316
I. Judecătoria 316
II. Tribunalul 317
III. Curtea de Apel 317

1 Textul comentat conține o normă de trimitere la legislația specială în materie, respectiv dispozițiile Legii nr. 168/1999. În acest context vom examina, pe rând, prevederile legii menționate în legătură cu soluționarea conflictelor de interese și a conflictelor de drepturi.

§1. Soluționarea conflictelor de interese

A. Nivelurile la care pot fi declanșate conflictele de interese

2 Conform Legii nr. 168/1999 (art. 9) conflictele de interese pot avea loc la următoarele **niveluri:**

– la nivelul unității;
– la nivel de grup de unități și de ramură;
– la nivel național.

De asemenea, conflictele de interese pot avea loc și la nivelul unor **subunități, compartimente sau al unor grupuri de salariați care exercită aceeași profesie în aceeași unitate**, în condițiile prevăzute de lege.

Reprezentarea părților în conflictele de interese are loc potrivit regulilor aplicabile pentru reprezentarea partenerilor sociali la negocierea colectivă. De precizat, că în cazul conflictelor de interese de la nivelul subunităților, compartimentelor de lucru ori al salariaților care exercită aceeași profesie sunt, pe deplin, aplicabile regulile de reprezentare proprii conflictelor de interese de la nivelul unității.

B. Sesizarea unității (angajatorului) în ipotezele de declanșare a conflictelor de interese

3 În sistemul Legii nr. 168/1999 [art. 14 alin. (1)], ori de câte ori apare una din situațiile prevăzute de art. 12, sindicatul reprezentativ ori reprezentanții salariaților vor sesiza unitatea cu privire la împrejurarea respectivă. Din punct de vedere formal, sesizarea este făcută **în scris** și cuprinde revendicările salariaților, motivele pe care se întemeiază și soluțiile propuse. Sesizarea trebuie primită și **înregistrată de unitate**. Legea permite și **formularea verbală** a sesizării, dar numai în măsura în care revendicările respective au fost cuprinse într-un proces-verbal încheiat cu ocazia discuțiilor purtate între partenerii

sociali. Unitatea (angajatorul) sesizată are **obligația legală de a răspunde în scris** sindicatelor ori reprezentanților salariaților în **termen** de 2 zile lucrătoare de la primirea sesizării, formulând puncte de vedere în legătură cu fiecare din revendicările prezentate.

Sub aspect procedural, **conflictul se consideră declanșat dacă:** 4

– unitatea (angajatorul) nu a răspuns la toate revendicările salariaților;

– unitatea (angajatorul) a răspuns, dar punctele de vedere exprimate nu sunt acceptabile pentru sindicat ori pentru reprezentanții salariaților.

Sesizarea se semnează de liderul sindical ori de către reprezentanții salariaților. Dacă într-o unitate funcționează mai multe sindicate reprezentative, este necesar ca reprezentanții lor să semneze toți sesizarea. În caz contrar, sesizarea va produce efecte numai pentru sindicatul ori sindicatele care au semnat-o.

În legătură cu **declanșarea conflictelor de interese la nivelul grupurilor de unități, de ramură sau la nivel național**, trebuie precizat că ele urmează o procedură similară cu cele de la nivel de unitate, sub condiția înregistrării conflictului în fiecare dintre unitățile componente.

Pentru o corectă aplicare a legii în cazul conflictelor declanșate la aceste nivele se impun următoarele precizări:

– aceste conflicte de interese pot fi declanșate pentru oricare din situațiile prevăzute de art. 12 din lege;

– procedura prealabilă declanșării conflictului are loc la nivelul unității;

– soluționarea conflictului este obligatorie precedată de înregistrarea sa la nivelul unității.

C. Concilierea conflictelor de interese

Concilierea reprezintă **procedura prin care părțile în conflict încearcă** 5
prin dialogul dintre ele să găsească o soluție reciproc convenabilă în vederea stingerii conflictului.

În sistemul legii (art. 17), dacă s-a declanșat conflictul de interese cu respectarea cerințelor legale sus-menționate, sindicatul reprezentativ ori reprezentanții salariaților sesizează **Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale** prin organele teritoriale, în vederea concilierii.

Procedura concilierii este o **etapă obligatorie** pe care părțile în conflict nu o pot ocoli sau eluda, în caz contrar conflictul de interese urmând a fi privit ca ilegal. Pe cale de consecință, nu se mai poate recurge la grevă în mod legal dacă nu a avut loc concilierea.

În esență, **regulile de procedură aplicabile concilierii** sunt următoarele:

– sesizarea MMFPS cu următoarele mențiuni: unitatea la care s-a declanșat conflictul de interese, obiectul și motivarea conflictului;

– dovada îndeplinirii cerințelor legale (sesizarea unității și răspunsul acesteia);

– nominalizarea persoanelor delegate să reprezinte la conciliere sindicatele reprezentative sau, după caz, salariații.

Pentru susținerea pozițiilor lor, sindicatele reprezentative ori salariații aleg o delegație formată din 2-5 persoane care trebuie să îndeplinească anumite **condiții** (vârstă de 21 ani, salariat al unității ori reprezentant al federației ori confederației la care sindicatul este afiliat, reprezentantul sindical al salariaților nu a fost condamnat pentru săvârșirea infracțiunilor prevăzute de art. 87 din Legea nr. 168/1999).

Delegația patronală este compusă din același număr de persoane fără ca legea să precizeze condițiile de eligibilitate.

6 În **termen** de 24 de ore de la înregistrarea sesizării, MMFPS desemnează reprezentantul său pentru a participa la concilierea conflictului.

Reprezentantului MMFPS îi incumbă două **obligații** reglementate expres de lege:

– să comunice sesizarea unității în 48 de ore de la desemnarea sa;

– să convoace părțile în vederea realizării procedurii de conciliere înlăuntrul unui termen de maxim 7 zile de la înregistrarea cererii.

Neconvocarea părților în limita termenului de 7 zile dispensează părțile în conflict de obligația de a participa la conciliere. Desigur că părțile, prin acordul lor, pot participa la conciliere și după expirarea termenului de 7 zile, ținând seama că termenul nu este de decădere, sancțiunea nerespectării sale fiind doar imposibilitatea concilierii efectuate după expirarea sa, fără acordul ambelor părți.

7 La data fixată pentru conciliere, delegatul MMFPS verifică împuternicirile delegaților părților în conflict și stăruie ca acestea să acționeze pentru realizarea concilierii pozițiilor lor. **Delegatul MMFPS** nu are competența să stingă conflictul printr-o decizie proprie, întrucât el **nu are calitatea de arbitru**.

Pe aceeași linie de gândire, în practica jurisdicțională a Curții Constituționale s-a decis recent că reprezentantul MMFPS nu are dreptul să analizeze pe fond obiectul conflictului de interese în raport cu prevederile Legii nr. 168/1999 întrucât nu este judecător. Tot astfel, precizăm că delegatul MMFPS nu poate să se substituie nici mediatorului, atribuțiile sale fiind limitate doar la îndrumările pe care le poate da părților litigante în legătură cu dispozițiile legale aplicabile, precum și cu modalitățile practice prin care părțile ar putea stinge conflictul. Susținerea părților în conflict, precum și rezultatul dezbaterilor sunt consemnate într-un **proces-verbal** semnat de părți și de delegatul ministerului. Procesul-verbal se întocmește în 3 exemplare, câte unul pentru fiecare parte și unul pentru delegatul ministerului.

D. Medierea conflictului de interese

Instituția juridică a medierii, introdusă pentru prima dată în sistemul 8
jurisdicțional românesc prin Legea nr. 168/1999, constituie **o procedură de soluționare amiabilă a conflictului de interese** care constă în desemnarea unei persoane mediator, terț în raporturile dintre părțile litigante și ales de acestea, împuternicită să încerce rezolvarea conflictului.

Procedura medierii, reglementată de Legea nr. 168/1999 nu se suprapune celei promovate de Legea nr. 109/1997 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social (CES). Domeniul de mediere al CES este distinct de cel prevăzut de Legea nr. 168/1999, pe de o parte prin obiectul medierii, este vorba de conflicte vizând politicile sectoriale, iar, pe de altă parte, prin obiectivul medierii CES care constă în preîntâmpinarea declanșării conflictelor de interese.

Conform Legii nr. 168/1999, **medierea** prezintă o serie de **caracteristici**, după cum urmează:

– este o procedură facultativă, întrucât numai prin acordul părților poate fi inițiată;

– procedura de mediere se realizează de un mediator ales de părțile litigante din rândul persoanelor stabilite anual prin ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale pe baza acordului CES.

Precizăm aici că la desemnarea pe lista ministerului a persoanelor care pot avea calitatea de mediatori în conflictele de interese nu se aplică cerințele privind formarea profesională a acestora prevăzute în Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator.

Caracteristicile activității de mediere constau în:

– mediatorul este învestit de lege cu dreptul de a propune o soluție prin care se urmărește stingerea conflictului de interese;

– soluția propusă de mediator nu este obligatorie pentru părțile în conflict, afară dacă acestea sunt de acord să o aplice;

– regulile procedurale după care se desfășoară medierea se stabilesc prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național.

Potrivit clauzelor contractului colectiv de muncă încheiat la nivel națio- 9
nal, declanșarea medierii este condiționată de încheierea, în acest scop, a unui proces-verbal.

În **termen** de 48 de ore de la încheierea procesului-verbal, fiecare parte în conflict propune un număr de persoane din rândul mediatorilor desemnați anual de ministrul muncii. Dacă părțile nu reușesc să aleagă un mediator, medierea nu mai are loc. Dimpotrivă, dacă părțile convin asupra unei persoane pe care o aleg drept mediator al conflictului, procedura continuă după cum urmează:

– părțile în conflict sunt obligate ca în termen de 48 de ore de la numirea mediatorului să pună la dispoziția acestuia actele necesare. Dacă mediatorul are nelămuriri el poate cere, în maxim 72 de ore de la primirea actelor, relații scrise cu privire la revendicările formulate, la actele depuse sau întocmite în timpul concilierii, la rezultatele concilierii;

– în termen de cel mult 8 zile de la numire, mediatorul este obligat să convoace ambele părți care vor fi reprezentate, de regulă, după aceleași reguli ca și la conciliere;

– cu prilejul fiecărei întâlniri se încheie un proces-verbal care se semnează de mediator și de părțile aflate în conflict;

– medierea nu poate dura mai mult de 30 de zile de la data la care mediatorul a fost numit și a acceptat medierea. Depășirea termenului semnifică încetarea medierii și deschide părților litigante posibilitatea recurgerii la arbitraj.

Din punctul nostru de vedere, această soluție promovată în doctrină având ca suport formularea legii trebuie privită cu rezerve.

10 În primul rând, este de subliniat faptul că **procedura de soluționare a conflictelor de interese se întemeiază pe ideea soluțiilor amiabile – necontencioase** – și, de regulă, pe proceduri facultative. Din această perspectivă soluția pe care o comentăm apare ca deosebit de rigidă impunând o judecată de tip „maniheist" conform căruia depășirea celor 30 de zile atrage de plin drept încetarea medierii.

În al doilea rând, calificarea **termenului de 30 de zile drept imperativ** nu este întru totul fundamentată. Este de principiu că soluția propusă de mediator nu este obligatorie pentru părți și, ca atare, acestea pot continua conflictul chiar dacă s-a realizat medierea. Pe de altă parte, rațiunea reglementării unui termen pentru desfășurarea procedurii de mediere a constat în preîntâmpinarea unui posibil abuz de drept din partea angajatorului prin furnizarea cu întârziere a documentelor necesare medierii. Pentru acest motiv socotind că fiind vorba de un termen în favoarea părților, acestea pot solicita continuarea medierii până la finalizarea acesteia și după expirarea termenului de 30 de zile. De altfel, o soluție similară a fost promovată și în **dreptul francez** unde medierea este reglementată într-o manieră asemănătoare cu cea din legislația românească. Desigur că pentru acuratețea textului de lege în discuție [(art. 28 alin. (2)] se impune *de lege ferenda* completarea acestuia în sensul că termenul de 30 de zile poate fi prelungit cu acordul părților în conflict. Nimic însă nu împiedică *de lege lata* ca un text cu acest conținut să fie cuprins în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național.

E. Arbitrajul conflictelor de interese

I. Noțiune. Definiție

Arbitrajul este, în genere, definit drept o **procedură de soluționare a unui conflict juridic de către un arbitru**. Recurgerea la arbitraj permite soluționarea mai rapidă a litigiului pe baza unei proceduri flexibile, iar calitatea actului jurisdicțional este asigurată prin folosirea arbitrului care are cunoştinţe aprofundate în domeniul respectiv şi inspiră o încredere mai mare părților litigante, fiind ales de către acestea. 11

Utilizarea arbitrajului în conflictele de muncă priveşte exclusiv conflictele de interese conform legii, arbitrajul reprezentând o **procedură facultativă** la care părțile conflictului de interese pot recurge dacă:

– au parcurs procedura obligatorie a concilierii;

– sunt de comun acord cu soluționarea prin arbitraj a conflictului de interese.

Modul în care este în prezent reglementat arbitrajul înlătură deficiențele din vechea reglementare (a se vedea Legea nr. 15/1991) subliniate deseori în doctrină. Ne referim la faptul că arbitrajul devenea operațional doar în cazul grevelor cu o durată de peste 20 de zile şi care puneau în pericol interesele economiei naționale sau interese de ordin umanitar. Pe de altă parte, apelul la procedura arbitrajului era monopolul MMFPS.

Dispozițiile legale sus-menționate încălcau principii fundamentale în materia jurisdicției, întrucât părțile litigante nu aveau în egală măsură dreptul de a sesiza arbitrajul, iar competența acestuia era restrânsă doar la conflicte care generau greve de o anumită durată şi cu efecte de un anumit tip.

Actuala reglementare dă expresie juridică principiilor după care funcționează arbitrajul conflictelor de muncă şi în alte țări, permițând valorificarea clauzelor compromisorii încheiate de către părțile contractului colectiv de muncă.

O altă noutate pe care o promovează legea constă în **posibilitatea** recunoscută părților în conflict **de a recurge la arbitraj anterior declanşării grevei**.

II. Comisia de arbitraj

Soluționarea conflictelor de interese prin arbitraj se realizează printr-o comisie de arbitraj alcătuită din **3 arbitri** desemnați, după cum urmează: 12

– un arbitru desemnat de angajator;

– un arbitru desemnat de către sindicatele reprezentative sau, după caz, de către reprezentanții salariaților;

– un arbitru desemnat de către MMFPS.

Regulile procedurii de arbitraj a conflictelor de interese sunt dezvoltate în **Regulamentul privind procedura de lucru a comisiei de arbitraj al**

conflictelor de interese aprobat prin Ordinul nr. 198/2000 al ministrului Muncii şi Protecţiei Sociale şi Ordinul nr. 358/2000 al ministrului Justiţiei.

Conform regulamentului, arbitrii trebuie să aibă studii superioare şi vechime în specialitate de minim 5 ani. Ei sunt înscrişi într-o listă pentru fiecare judeţ şi separat pentru municipiul Bucureşti. În această listă se fac menţiuni privind numele şi prenumele arbitrilor, locul de muncă şi se ataşează pentru fiecare curriculum vitae. În activitatea pe care o desfăşoară, arbitrii sunt independenţi şi imparţiali (art. 5) chiar dacă au fost nominalizaţi de părţile litigante. Comisia de arbitraj a conflictelor de interese îşi desfăşoară activitatea la sediul MMFPS sau, după caz, la direcţiile teritoriale ale ministerului. Lucrările de secretariat ale comisiei sunt asigurate de personalul MMFPS sau al direcţiilor teritoriale prin compartimentele cu atribuţii în domeniul înregistrării conflictelor de interese.

Potrivit regulamentului, criteriile de compunere a comisiei de arbitraj se aplică, fără deosebire, tuturor conflictelor de interese indiferent de nivelul la care s-au declanşat.

III. Procedura arbitrală

13 Cât priveşte procedura de lucru a comisiei, regulamentul promovează următoarele soluţii de principiu:

Astfel, sesizarea comisiei de arbitraj are loc în baza unei **cereri de arbitrare** formulată în scris care se înregistrează la direcţia teritorială a ministerului sau, după caz, MMFPS.

Cererea de arbitrare trebuie să conţină următoarele **menţiuni:**

– denumirea părţilor, sediul, număr de înmatriculare în registrul comerţului, număr de telefon, cont bancar;

– numele şi calitatea celui care angajează sau reprezintă partea în litigiu, cu anexarea dovezii calităţii acesteia prin împuternicire scrisă;

– obiectul conflictului de interese;

– motivele de fapt şi de drept şi probele pe care se întemeiază – dacă probele constau în înscrisuri, acestea se vor anexa în dublu exemplar;

– numele şi domiciliul arbitrilor desemnaţi – desemnarea arbitrilor se poate face şi ulterior introducerii cererii de arbitrare;

– semnătura părţilor.

Dacă în conflict există părţi cu interese comune ele vor alege, prin consens, un singur arbitru.

Cererea de arbitrare se verifică din punctul de vedere al îndeplinirii cerinţelor formale de persoana din compartimentul cu atribuţii privind înregistrarea conflictelor de interese. După înregistrarea cererii, în maxim 24 de ore MMFPS

desemnează arbitrul său la propunerea direcției teritoriale și ia măsuri pentru stabilirea componenței nominale a comisiei de arbitraj. Comisia de arbitraj va solicita părților în conflict să-i pună la dispoziție documentele necesare soluționării cauzei. În **termen** de 3 zile de la primirea documentației, comisia de arbitraj este obligată să convoace părțile în vederea dezbaterii cauzei.

În procesul arbitral sunt aplicabile, în mod corespunzător, **principiile jurisdicției muncii**, și anume: principiul egalității de tratament, principiul dreptului de apărare, principiul contradictorialității. În plus, pentru apărarea intereselor legitime ale părților, arbitrii au obligația să asigure **caracterul confidențial al arbitrajului**, ei neavând dreptul de a face publice ori de a divulga date din proces, fără aprobarea părților. Pe parcursul desfășurării procesului arbitral, comisia de arbitraj va stărui în vederea soluționării cauzei pe cale amiabilă.

Dezbaterile arbitrale sunt consemnate în **încheierea de ședință** care va 14
conține o serie de mențiuni, după cum urmează:

– o scurtă descriere a desfășurării ședinței;
– cererile și susținerile părților;
– motivele pe care se sprijină măsurile dispuse;
– dispozitivul;
– semnăturile arbitrilor.

Încheierea de ședință se pune la dispoziția părților, iar la cererea acestora ori din oficiu ea poate fi îndreptată ori completată. În vederea aflării adevărului în cauză, comisia dispune administrarea oricăror probe considerate a fi concludente și utile. După încheierea dezbaterilor, comisia deliberează în secret și **pronunță o hotărâre în termen de 5 zile de la încheierea dezbaterii**. Hotărârea comisiei de arbitraj se ia cu majoritatea voturilor arbitrilor. Dacă un arbitru are o părere diferită de a majorității poate formula opinie separată redactând punctul de vedere propriu (completul de divergență).

IV. Hotărârea arbitrală. Efecte

Hotărârea comisiei de arbitraj **se redactează în scris** și cuprinde următoa- 15
rele **mențiuni**:

– componența nominală a comisiei de arbitraj;
– locul și data pronunțării hotărârii;
– denumirea și sediul părților, numele reprezentanților acestora și a celorlalte persoane care au participat la dezbaterea conflictului de interese;
– menționarea acordului părților în temeiul căreia s-a procedat la arbitraj;
– obiectul conflictului de interese și susținerile părților;
– motivarea în fapt și în drept a hotărârii;
– dispozitivul;

– cuantumul onorariului cuvenit arbitrilor stabilit şi plătit în mod egal de părţi (dacă părţile nu se înţeleg asupra cuantumului onorariului, acesta se fixează de MMFPS).

Comisia de arbitraj comunică hotărârea părţilor în 24 de ore de la data pronunţării.

Conform legii, din momentul pronunţării hotărârii arbitrale, conflictul de interese încetează, iar conţinutul hotărârii se încorporează în contractul colectiv de muncă. În legătură cu acest efect al hotărârii arbitrale (hotărârea arbitrală face parte din conţinutul contractului colectiv de muncă) se impun unele nuanţări, în vederea aplicării corecte a legii. Este evident că, potrivit art. 12 din Legea nr. 168/1999, conflictul de interese poate fi generat în **5 ipoteze** diferite.

Astfel, dacă obiectul conflictului de interese asupra căruia s-a pronunţat comisia de arbitraj a privit refuzul angajatorului de a începe negocierea colectivă, efectul hotărârii arbitrale constă în faptul că din momentul pronunţării sale, negocierea colectivă trebuie demarată, în caz de nerespectare a hotărârii arbitrale de către angajator acesta urmând să plătească daune-interese.

Dimpotrivă, dacă hotărârea arbitrală a statuat asupra justeţei revendicărilor salariaţilor sau asupra refuzului nejustificat al angajatorului de a semna contractul colectiv de muncă negociat, atunci într-adevăr cele statuate prin hotărârea arbitrală devin clauze ale contractului colectiv de muncă. Pe această bază de interpretare trebuie înţeleasă sintagma „hotărârea arbitrală face parte integrantă din contractul colectiv de muncă".

Acest lucru nu semnifică faptul că voinţa juridică a părţilor este în totalitate anihilată, cel puţin în unele din situaţiile sus-menţionate, întrucât această voinţă juridică se manifestă la încheierea contractului colectiv de muncă, legea neindicând expres că hotărârea arbitrală înlocuieşte contractul colectiv.

16 În altă ordine de idei, se impune clarificarea problemei vizând **căile de atac împotriva hotărârilor arbitrale**.

Într-o opinie singulară, promovată sub imperiul Legii nr. 15/1991, s-a apreciat că hotărârile comisiei de arbitraj – calificate drept acte administrative jurisdicţionale – **pot fi atacate în contencios administrativ**.

Vizavi de această opinie, majoritatea autorilor a respins o atare calificare juridică a hotărârii arbitrale – act juridic prin definiţie de natură jurisdicţională şi nicidecum administrativă. Pe cale de consecinţă, calea atacării în contencios administrativ nu poate fi acceptată. Stăruie însă întrebarea privind calea de atac împotriva hotărârilor arbitrale. Cum s-a remarcat cu justeţe, dreptul constituţional de acces nerestricţionat la justiţie ar fi negat în ipoteza după care hotărârile arbitrale nu ar fi supuse niciunei căi de atac. Pe temeiul acestui

argument constituțional s-a susținut că singura soluție legală, având în vedere și conținutul Legii nr. 168/1999, se întemeiază pe prevederile art. 364-366 C.proc.civ.

În consecință, hotărârea arbitrală poate fi desființată numai printr-o **acțiune în anulare formulată pe baza motivelor prevăzute de art. 364 C.proc.civ.**, și anume:

– litigiul era susceptibil de soluționare pe calea arbitrajului;

– tribunalul arbitral a soluționat litigiul fără să existe o soluție arbitrală sau în temeiul unei convenții nule sau inoperante;

– tribunalul arbitral nu a fost constituit în conformitate cu convenția arbitrală;

– partea a lipsit la termenul când au avut loc dezbaterile și procedura de citare nu a fost legal îndeplinită;

– hotărârea a fost pronunțată după expirarea termenului arbitrajului prevăzut de art. 353[3] C.proc.civ.;

– tribunalul arbitral s-a pronunțat asupra unor lucruri care nu s-au cerut sau nu s-a pronunțat asupra unui lucru cerut ori s-a dat mai mult decât s-a cerut;

– hotărârea arbitrală nu cuprinde dispozitivul și motivele, nu arată data și locul pronunțării, nu este semnată de arbitri;

– dispozitivul hotărârii arbitrale cuprinde dispoziții care nu se pot aduce la îndeplinire;

– hotărârea arbitrală încalcă ordinea publică, bunele moravuri ori dispoziții imperative.

Cât privește **instanța judecătorească competentă** să soluționeze acțiunea în anulare împotriva hotărârii arbitrale, considerăm, în dezacord cu alți autori, că aceasta este doar **curtea de apel**. 17

Soluția pe care o propunem se bazează pe faptul că, potrivit art. 365 C.proc.civ. coroborat cu art. 342 C.proc.civ., acțiunea în anulare se soluționează de instanța imediat superioară celei care în lipsa convenției arbitrale ar fi fost competentă să judece litigiul pe fond, în primă instanță. Coroborând această dispoziție cu cea a Legii nr. 168/1999, astfel cum a fost modificată prin O.U.G. nr. 138/2000, rezultă indubitabil că dacă aceste conflicte de interese ar fi fost în competența materială a instanțelor judecătorești și nu a arbitrajului, soluționarea lor revenea tribunalelor, în primă instanță. De altfel, o soluție identică cu cea promovată de noi s-a avansat în literatura juridică sub imperiul Legii nr. 15/1991 când, pentru soluționarea acțiunii în anulare a hotărârii arbitrale, s-a apreciat drept competent material tribunalul, litigiul de muncă fiind în acea vreme de competența, în primă instanță, a judecătoriei.

§2. Soluționarea conflictelor de drepturi

A. Organele jurisdicționale competente să soluționeze conflictele de drepturi

18 Dând expresie art. 126 alin. (1) din Constituție, conflictele de drepturi se soluționează de **instanțele judecătorești.**

De altfel, prin prevederile legilor succesive de organizare judecătorească (în prezent Legea nr. 304/2004, astfel cum a fost modificată prin Legea nr. 202/2010 privind unele măsuri pentru accelerarea soluționării proceselor) a fost „epurată jurisdicția muncii de mulțimea organelor din afara sistemului judecătoresc, învestite cu soluționarea litigiilor de muncă".

În baza textului constituțional sus-menționat, și chiar anterior intrării în vigoare a Legii nr. 168/1999 și a Codului muncii (Legea nr. 53/2003), **Curtea Constituțională** a declarat ca **neconstituționale prevederile art. 175 C.muncii anterior, privitor la competența organului ierarhic superior și a organului de conducere colectivă în domeniul contestațiilor formulate împotriva deciziilor privind salarizarea și redistribuirea personalului și a plângerilor împotriva sancțiunilor disciplinare.**

19 Pe de altă parte, legislația muncii în vigoare a deschis drumul specializării jurisdicției conflictelor de muncă (drepturi) prin dispozițiile explicite ale Legii nr. 304/2004, cu modificările ulterioare [(art. 36 alin. (3)], care prevăd că în cadrul tribunalelor funcționează secții sau, după caz, **complete specializate și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale.** Conform legii (art. 37), pentru soluționarea conflictelor de muncă se pot înființa și tribunale specializate. Trebuie subliniat faptul că în procesul de modernizare a sistemelor jurisdicționale specializarea jurisdicției, inclusiv prin crearea de tribunale speciale, reprezintă o dimensiune semnificativă a acestui demers.

În concepția legiuitorului, aceste **tribunale specializate** urmau a funcționa fără personalitate juridică la nivelul județelor și al municipiului București. Este însă de remarcat că demersul constituirii tribunalelor de muncă, ca urmare a modificării Legii nr. 304/2004, a devenit astăzi doar o posibilitate și nu o cerință imperativă pentru organizarea și funcționarea jurisdicției muncii.

Totodată, potrivit Legii nr. 304/2004 (art. 41), la nivelul curții de apel, secțiile și completele specializate ale curților de apel și ale instanțelor din circumscripțiile acestora se înființează la propunerea colegiilor de conducere ale fiecărei instanțe, prin hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii.

20 Cât privește compunerea completelor specializate în soluționarea conflictelor de muncă (drepturi), aceasta se stabilește pe baza prevederilor art. 55 din Legea nr. 304/2004 republicată, astfel cum a fost modificată prin Legea

nr. 202/2010, conform căruia **completul** pentru soluționarea în primă instanță a cauzelor privind conflictele de muncă și asigurări sociale se constituie dintr-un judecător **și doi asistenți judiciari.**

Asistenții judiciari participă la deliberare având **vot consultativ.** În cazul când au opinii diferite acestea se vor consemna ca atare.

Învestirea asistenților judiciari doar cu vot consultativ a creat în doctrină contrarietate de opinii, întrucât unii autori pledează pentru recunoașterea dreptului la vot deliberativ pentru asistenții judiciari ca membri ai aceluiași complet de judecată, iar alți autori susțin forma actuală a legii pe considerentul că această soluție este unica permisă în raport cu prevederile constituționale privind instituția magistratului. Din punctul nostru de vedere, *de lege lata*, soluția actuală este corectă.

Pe viitor, pentru a face mai eficace jurisdicția specializată, suntem de părere că acordarea unui drept de vot deliberativ asistenților judiciari este de dorit numai pe baza modificării corespunzătoare a Constituției.

În ce privește **statutul juridic al asistenților judiciari**, precizăm că aceștia 21
sunt numiți de ministrul justiției, la propunerea Consiliului Economic și Social pe perioadă de 5 ani, dintre persoanele cu o vechime în funcții juridice de cel puțin 5 ani și care îndeplinesc, cumulativ următoarele **cerințe**:

– au cetățenia română, domiciliul în România și capacitate deplină de exercițiu;

– au licența în drept și dovedesc o pregătire teoretică corespunzătoare;

– nu au antecedente penale, nu au cazier fiscal și se bucură de o bună reputație;

– cunosc limba română;

– sunt apți din punct de vedere medical și psihologic pentru exercitarea funcției.

Desemnarea candidaților pentru funcția de asistent judiciar se face de către asociațiile patronale și confederațiile sindicale reprezentative la nivel național. Procedura de selecție și de propunere a asistenților judiciari de către CES este reglementată prin H.G. nr. 616/2005. Pe durata mandatului, asistenții judiciari se bucură de stabilitate în funcție și își asumă aceleași obligații ce revin magistraților.

În privința drepturilor materiale, subliniem faptul că asistenții judiciari beneficiază de prevederile referitoare la concediul de odihnă, asistență medicală gratuită și gratuitatea transportului în aceleași condiții precum magistrații.

Regimul disciplinar al asistenților judiciari urmează regulile aplicabile magistraților, iar sancțiunile disciplinare se aplică de ministrul justiției.

B. Soluționarea conflictelor de muncă (de drepturi) de către instanțele judecătorești

22 În sistemul Legii nr. 168/1999, modificată prin O.U.G. nr. 138/2000 aprobată prin Legea nr. 219/2005, **tribunalele au plenitudine de competență în privința soluționării conflictelor de muncă** (de drepturi).

Această concluzie se degajă din prevederile art. 2 pct. 1 lit. c) C.proc.civ., conform căruia „tribunalele judecă, în primă instanță, conflictele de muncă cu excepția ...".

În raport cu textul de lege sus-menționat, rezultă că toate conflictele (de drepturi) a căror procedură de soluționare este reglementată prin Legea nr. 168/1999 sunt de competența materială a tribunalelor.

Pe baza acestui *distinguo* necesar putem afirma că și pentru orice alt conflict de muncă (de drepturi) în legătură cu care nu există o reglementare specială referitoare la soluționarea sa, tribunalul este competent.

I. Judecătoria

23 Este competentă să soluționeze conflicte de muncă (de drepturi) judecătoria, numai în măsura în care prin **legi speciale** i se atribuie dreptul de a judeca respectivele conflicte de muncă (de drepturi), și anume:

– litigiile în legătură cu rectificarea înscrierilor efectuate în carnetele de muncă de către angajator, refuzul unor astfel de înscrieri sau neeliberarea carnetului de muncă de către angajator (Decretul nr. 92/1976); această situație va înceta de la 31 decembrie 2010 conform O.U.G. nr. 148/2008 care modifică data de la care competența de soluționare să revină tribunalului, urmare a ieșirii din vigoare a Decretului nr. 92/1976;

– litigiile cu privire la constatarea îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate a organizațiilor sindicale de la nivelul unității;

– cererile de autorizare a funcționării caselor de ajutor reciproc ale salariaților.

24 De menționat că în literatura juridică s-a exprimat o opinie rămasă singulară, după care conflictele de muncă (de drepturi) privind încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor colective de muncă sunt de competența judecătoriei în baza prevederilor Legii nr. 130/1996 (art. 34), prevederi care au fost abrogate prin Codul muncii.

Cum am arătat mai sus, în prezent toate conflictele de muncă (de drepturi), inclusiv cele privind contractele colective sunt de competența în primă instanță a tribunalului, iar formularea cuprinsă în art. 67 și art. 68 din Legea nr. 168/1999 cuprinde exhaustiv obiectul juridic al potențialelor conflicte de

muncă (de drepturi). Desigur, absența din enumerarea conflictelor de muncă în legătură cu încheierea contractului colectiv de muncă este determinată de împrejurarea că în sistemul Legii nr. 168/1999 acest tip de conflict face parte din categoria conflictelor de interese pentru care legiuitorul a amenajat o procedură jurisdicțională diferită.

II. Tribunalul

Ca instanță cu plenitudine de competență în materia conflictelor de muncă (de drepturi), **tribunalul soluționează în primă instanță:** 25

– conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea, încetarea și nulitatea contractelor individuale de muncă;

– contestațiile împotriva deciziilor de concediere și litigiile privind reintegrarea în muncă;

– conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractele individuale de muncă;

– plângerile împotriva sancțiunilor disciplinare;

– litigiile în legătură cu executarea, modificarea, suspendarea, încetarea și nulitatea contractelor colective de muncă;

– cererile privind încetarea grevei;

– cererile privind constatarea reprezentativității organismelor sindicale și patronale la nivel național, ramură și grupuri de unități.

III. Curtea de apel

Ca instanță de recurs în materia conflictelor de muncă (de drepturi), curtea de apel **judecă toate recursurile formulate împotriva deciziilor tribunalelor pronunțate în primă instanță** în conflictele de muncă de competența acestora. 26

Capitolul II. Greva

Art. 250. [Scopul grevei] **Salariații au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 331 și urm.; *Ș. Beligrădeanu*, Dreptul la grevă și exercitarea lui, în Dreptul nr. 6/1990, p. 17;

BCU IAȘI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

G. Giugni, Dirito sindicale, Cacucci Editore, Bari, 1983, p. 215-216; *G. Lyon-Caen*, Droit social, manuel, 5ème éd., LGDJ, 1995, p. 323; *G. Lyon-Caen, J. Pelissier, A. Supiot*, Droit du Travail, 21 éd., Dalloz, Paris, 2002, p. 1227-1228; *I.Tr. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 692 şi urm.; *I.Tr. Ştefănescu*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2010, p. 826 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2007, p. 720-721; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat şi comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2006, p. 826-827; *A. Ţiclea*, Dreptul muncii – Curs universitar, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 448; *Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 778 şi urm.; *D. Top*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2008, p. 520 şi urm.; *R. Vipley*, La greve, l'Hermes, 1ere éd., 1997, p. 7.

Comentariu

Sumar

§1. Reglementare. Scurt istoric 318
§2. Caracterele dreptului la grevă 320

§1. Reglementare. Scurt istoric

1 Este un fapt evident şi notabil, subliniat de reputaţi autori, că „efortul şi onoarea generaţiilor de jurişti a constat în a converti relaţiile umane şi sociale din starea de forţă în starea de drept".

Se pune firească întrebarea dacă dreptul muncii a ilustrat şi ilustrează acest proces, această tendinţă. Şi chiar dacă răspunsul este parţial afirmativ, se poate observa că totuşi, în anumite privinţe, dreptul muncii este caracterizat de menţinerea unor instituţii juridice ireductibile la unele soluţii amiabile sau juridice, cum este şi reglementarea grevei.

În esenţă, **greva este generată de inegalitatea între părţile contractului de muncă**, iar pentru a echilibra puterea economică a patronului, greva a devenit un mijloc frecvent utilizat şi, ulterior, consacrat legislativ în amenajarea relaţiei juridice de muncă. Nici măcar implementarea unor mecanisme de soluţionare a conflictelor de muncă convenite prin acordurile colective de muncă ori, după caz, promovarea unei legislaţii protective pentru salariaţi nu au diminuat inegalitatea dintre partenerii relaţiei de muncă şi, pe cale de consecinţă, nici „ataşamentul" salariaţilor la utilizarea grevei, drept ultim mijloc de presiune asupra patronului în vederea satisfacerii revendicărilor salariale.

2 În altă ordine de idei, trebuie spus că aceste conflicte de muncă nu sunt o noutate în istoria umanităţii, fiind atestate documentar chiar din Antichitate

(de exemplu, greva constructorilor din Egipt din anul 1283 î.Ch.) sau perioada Evului Mediu, greva muncitorilor textiliști din Lyon (1533).

Începând însă cu secolul al XIX-lea, pe fondul dezvoltării industriale al creșterii numărului muncitorilor, problema dreptului la grevă a generat dispute instituționale, a marcat acțiunea grevelor acelor vremuri și a incitat dezbateri doctrinare.

Astfel, în **Franța**, imediat după Revoluția din 1789, prin Legea Le Chapelier din iunie 1971 s-a interzis coalizarea muncitorilor ca și a patronilor în vederea susținerii intereselor comune. Ulterior, în timpul celei de-a III-a Republici, prin Legea din 21 martie 1886 privind sindicatele profesionale s-a accentuat ideea că, deși greva nu este o formă de exprimare a unui drept, ea nu este sancționabilă. Odată cu adoptarea Constituției din 1946 greva a încetat să mai fie calificată doar ca un mijloc de presiune acceptat în ordinea juridică și a devenit un regim juridic legal, sancționat prin dispoziții constituționale: „dreptul la grevă se exercită în cadrul legii care o reglementează".

Evoluții similare cu cele din legislația franceză s-au produs și în alte țări. Astfel, în **Italia**, prin dispozițiile art. 40 din Constituție (22 XII 1947), s-a prevăzut că dreptul la grevă se exercită în cadrul legii ce o reglementează.

În **Anglia**, prin Trade Disputes Act s-a consacrat dreptul sindicatelor de a promova interesele colective ale muncitorilor în anumite condiții (de exemplu, preavizarea grevei, aprobarea grevei de către organul de conducere executiv al sindicatului).

În **Germania**, prin Constituția din 1949 nu se reglementează dreptul la grevă, dar constituțiile unor landuri recunosc dreptul la grevă.

În **SUA**, prin Legea Clayton din 1914 s-a autorizat greva impunându-se restricții în exercitarea dreptului la grevă care au fost ulterior eliminate prin Legea La Guardia din 1932 și Legea Wagner din 1935.

În alte țări, dreptul la grevă nu este deloc reglementat.

Abordările diferite din legislațiile naționale au împiedicat formularea 3
unui cadru legislativ la nivel internațional (mondial), Organizația Internațională a Muncii neadoptând o convenție în această materie. În schimb, în **Carta Socială Europeană** atât în forma inițială adoptată în 1961 (Torino), cât și în cea revizuită (ratificată de România) **se proclamă dreptul la grevă** (art. 6) într-o formulare explicită: „dreptul lucrătorilor și al patronilor la acțiuni colective inclusiv dreptul la grevă, sub rezerva obligațiilor care ar putea rezulta din convențiile colective în vigoare". **Dreptul la grevă este proclamat** și în **Pactul Internațional referitor la drepturile economice, sociale și culturale** cu mențiunea că se exercită în condițiile stabilite de legislația fiecărei țări.

4 În **România**, începând cu anul 1991, greva a fost reglementată prin lege şi consfinţită ca drept fundamental prin Constituţie (art. 43).

În mod judicios, s-a calificat greva ca fiind un drept salarial individual a cărui exercitare se poate face doar în grup (colectiv). În consecinţă, şi dreptului la grevă îi sunt incidente prevederile art. 38 C.muncii care interzic tranzacţionarea ori renunţarea expresă cu privire la drepturile salariale. Pe de altă parte, trebuie subliniat faptul că exercitarea acestui drept în ordinea juridică românească se face în anumite condiţii prevăzute în Legea nr. 168/1999 care stabileşte anumite cerinţe de fond (obiectul grevei, domeniile de activitate unde este permisă), cât şi unele de procedură (necesitatea preavizării, procedurile de soluţionare etc.).

În legătură cu îndeplinirea acestor condiţii este de menţionat că orice încălcare a lor „convertesc" dreptul la grevă într-un **abuz de drept** sancţionabil conform Legii nr. 168/1999.

În acest context apreciem ca incorectă afirmaţia după care abuzul de drept se produce şi când greva nu întruneşte sprijinul majorităţii salariaţilor, atâta vreme cât în mod explicit legislaţia românească promovează conceptul de grevă minoritară (art. 42 din Legea nr. 168/1999).

§2. Caracterele dreptului la grevă

5 **a) Drept subiectiv**

Întrucât greva este recunoscută ca fiind un drept, exercitarea sa legală exclude atragerea răspunderii juridice a salariatului şi, totodată, suspendă dreptul patronului (angajatorului) de a aplica sancţiuni disciplinare salariaţilor grevişti.

b) Drept constituţional (fundamental)

Prin acreditarea sa constituţională, dreptul la grevă se încorporează drepturilor fundamentale şi orice modificare a sa în privinţa principiilor care-l guvernează, de pildă eliminarea din rândul drepturilor fundamentale, impune revizuirea Constituţiei cu procedura legislativă corespunzătoare.

c) Drept colectiv

Exercitarea dreptului la grevă nu aparţine salariatului *ut singuli*, ci presupune exercitarea sa într-o structură definită şi colectivă.

Din acest punct de vedere, se impune o anumită distincţie. Considerăm alături de alţi autori că dreptul la asociere pentru acţiuni colective reprezintă un drept subiectiv care decurge din calitatea de salariat şi are ca titular pe fiecare salariat. În schimb, exercitarea dreptului la grevă se face în grup, ceea ce califică, sub acest aspect al participării la grevă, dreptul la grevă ca un drept colectiv.

d) Drept multiform

Dreptul la grevă presupune numeroase modalităţi de materializare ce decurg din alegerea tipului de grevă sau a condiţiilor de loc şi timp în care se desfăşoară.

Art. 251. [Dreptul la grevă]

(1) Greva reprezintă încetarea voluntară şi colectivă a lucrului de către salariaţi.

(2) Participarea salariaţilor la grevă este liberă. Nici un salariat nu poate fi constrâns să participe sau să nu participe la o grevă.

(3) Limitarea sau interzicerea dreptului la grevă poate interveni numai în cazurile şi pentru categoriile de salariaţi prevăzute expres de lege.

Bibliografie

M. Aligisakis, Typologie et évolution des conflits du travail en Europe occidentale, Revue Internationale du Travail nr. 1/1997, p. 79 şi urm.; *Al. Athanasiu, L. Dima*, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005, p. 332 şi urm.; *Ş. Beligrădeanu*, Dreptul la grevă şi exercitarea lui, în Dreptul nr. 6/1990, p. 17; *R. Dimitriu*, Conflictele de muncă şi soluţionarea lor, Ed. Tribuna Economică, Bucureşti, 2006, p. 168; *S. Ghimpu, Al Ţiclea*, Dreptul muncii, ed. a 2-a, Ed. All Beck, Bucureşti, 2001, p. 815-819; *J. Pelissier, A. Supiot, A. Jeammaud*, Droit du travail, XXeme éd., Dalloz, 2000, p. 1127 şi urm.; *A. Popescu*, Elemente privind fundamentarea dreptului la grevă şi necesitatea conflictelor colective de muncă, în Muncă şi Progres Social nr. 1-2/1990, p. 26; *I.Tr. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 693 şi urm.; *I.Tr. Ştefănescu*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2010, p. 830 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2007, p. 721-723; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat şi comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2006, p. 827-830; *Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 779 şi urm.; *D. Top*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2008, p. 522 şi urm.; *G. Uluitu*, Consideraţii referitoare la regimul juridic al grevei, în Dreptul nr. 10/2004, p. 63-78; *M. Volonciu*, Limitele exercitării dreptului la grevă, în S.D.R. nr. 3-4/1996, p. 187-192.

Comentariu

Sumar

§1. Categorii de greve 322
A. Greva minoritară 322

B. Greva perlată 322
C. Greva prin exces de zel 323
D. Greva intermitentă 323
E. Greva turnantă 323
F. Greva tromboză 324
G. Greva de solidaritate 324
H. Greva de avertisment 325
§2. Acțiunea concertată 325
§3. Scopul profesional 326
§4. Participarea la grevă 327
§5. Exercitarea dreptului la grevă 330
§6. Categorii de persoane care nu pot declara grevă 330

1 În literatura juridică au fost examinate elementele constitutive ale grevei legale şi în raport cu acestea au fost calificate şi anumite tipuri de greve.

Elementele constitutive ale grevei sunt:
- încetarea lucrului;
- acțiunea concertată;
- promovarea unor interese profesionale.

§1. Categorii de greve

A. Greva minoritară

2 Acest element constitutiv al grevei este uşor identificabil, fiind vorba de un fapt material. În realitate, trebuie observat că doar **o încetare totală a lucrului califică acțiunea salariaților drept grevă.** Desigur însă că încetarea lucrului nu trebuie să se producă la nivelul întregii întreprinderi, fiind suficient ca aceasta să vizeze un grup de salariați. În acest caz se poate vorbi de o grevă minoritară (parțială ori categorială).

Soluția grevei minoritare a fost promovată de legislația românească prin Legea nr. 168/1999 care prevede *in terminis* că **declararea grevei se poate face cu acordul a 1/2 din numărul membrilor de sindicat reprezentativ sau a 1/4 din numărul salariaților**, iar participarea la grevă reprezintă un drept şi nu o obligație. Din perspectiva îndeplinirii cerinței privind încetarea lucrului, în cazul anumitor tipuri de grevă se poate pune în discuție legalitatea acestora.

B. Greva perlată

3 Astfel, este cazul grevelor perlate caracterizate prin faptul că acestea **constau în reducerea activității desfăşurate de către salariați în mod**

voluntar şi sistematic, dar nu încetarea lucrului. În considerarea acestei caracteristici doctrina străină a calificat drept ilegale grevele perlate, punct de vedere însuşit şi de jurisprudenţă.

În legătură cu modul de lucru al salariatului în timpul grevei perlate s-a apreciat că angajatul ignoră obligaţiile ce-i revin din contractul individual de muncă. Pe cale de consecinţă, într-o asemenea ipoteză sunt de avut în vedere următoarele **soluţii:**

– pe de o parte, neexecutarea corespunzătoare a obligaţiilor de muncă de către salariat îndreptăţeşte pe angajator să reducă salariul proporţional cu partea din obligaţiile neexecutate;

– pe de altă parte, executarea parţială de către salariat a obligaţiilor sale poate constitui o abatere gravă care să determine concedierea disciplinară a angajatului în condiţiile art. 61 lit. a) C.muncii.

Potrivit Codului muncii completat cu Legea nr. 168/1999 nu există reglementări privind greva perlată, ceea ce implicit semnifică faptul că o atare grevă nu este protejată de lege.

C. Greva prin exces de zel

Cât privesc aşa-numitele **greve prin exces de zel**, acestea, în principiu, nu 4
pot fi calificate drept greve propriu-zise.

„Grevele" prin exces de zel utilizate în domeniul serviciilor publice şi, în special, de personalul vamal, constă în faptul că personalul salariat efectuează serviciul extrem de scrupulos, altfel decât în mod obişnuit, multiplicând exigenţele şi formalităţile pentru a împiedica buna funcţionare a serviciului.

D. Greva intermitentă

Mult mai delicată este chestiunea calificării drept legală sau nu a unei 5
greve intermitente, respectiv în situaţia când **salariaţii întrerup activitatea pe perioade scurte de timp**, cu efecte prejudiciabile pentru buna funcţionare a procesului de producţie sau a serviciului.

În jurisprudenţa străină, asemenea greve sunt considerate legale.

Conform legislaţiei româneşti, grevele intermitente nu au caracter legal, întrucât niciun text de lege nu le reglementează.

E. Greva turnantă

Un alt tip de grevă este greva turnantă a cărei caracteristică esenţială constă 6
în aceea că, **pe rând, încetează activitatea diferitelor servicii ori anumite categorii profesionale.**

În jurisprudența franceză s-a statuat că, în principiu, acest tip de grevă este legal. Doctrina franceză nuanțează soluția de mai sus, după cum greviștii părăsesc sau nu locul de muncă. În prima ipoteză (salariații părăsesc locul de muncă) greva este legală, în timp ce în al doilea caz se poate considera că salariații nu-și execută obligațiile de muncă, motiv pentru care pot fi trași la răspundere greva fiind calificată ilegală.

F. Greva tromboză

7 În fine, trebuie amintite și grevele „tromboză", asemănătoare celor turnante, care constă în **încetarea activității de către un număr mic de salariați, dar a căror activitate este esențială în întreprindere.** În Franța aceste greve sunt considerate legale.

Potrivit legislației românești, aceste greve pot fi legale în măsura în care declanșarea lor se face pe baza cvorumului stabilit de lege.

G. Greva de solidaritate

8 Prin dispozițiile exprese, Legea nr. 168/1999 reglementează greva de solidaritate definindu-i conținutul, precum și condițiile care permit declanșarea sa.

Astfel, **greva de solidaritate constă în încetarea lucrului în scopul susținerii revendicărilor formulate de salariații unei unități (întreprinderi).**

Hotărârea de a declara greva de solidaritate se ia cu votul a 1/2 din numărul membrilor sindicatului reprezentativ afiliat la aceeași federație ori confederație sindicală cu sindicatul organizator al grevei.

Durata grevei de solidaritate este de cel mult 1 zi, iar pentru declanșarea sa este necesară preavizarea cu cel puțin 48 de ore.

Este de observat că pe lângă limitarea sa în timp, greva de solidaritate nu poate fi declanșată decât de un sindicat reprezentativ, nu și de către salariații neorganizați în sindicate.

Rațiunea unei asemenea restricții constă în faptul că scopul urmărit prin greva de solidaritate este asigurarea unui regim de protecție salarială omogen și la un nivel cât mai înalt pentru salariați.

Or, un asemenea obiectiv pentru a fi realizat impune o coordonare eficace pe care numai sindicatele federative și confederative o pot realiza.

Cu privire la **legitimitatea grevei** de solidaritate trebuie precizat că, prin ipoteză, ea nu este supusă regulilor procedurale aplicabile grevei propriu-zise, respectiv:

– nu este necesară concilierea prealabilă a conflictului de interese;

– legalitatea grevei nu se analizează decât în raport cu legalitatea grevei propriu-zise la care s-au solidarizat salariații.

H. Greva de avertisment

Conform art. 44 din Legea nr. 168/1999, greva de avertisment are o **durată de cel mult 2 ore** dacă are loc cu încetarea lucrului şi trebuie să preceadă cu cel puţin 5 zile cu greva propriu-zisă. Din formularea textului de lege rezultă că depăşirea termenului de **5 zile** nu afectează legalitatea grevei. 9

Termenul de 5 zile este calculat pe zile calendaristice şi, întrucât înlăuntrul său se exercită un drept substanţial şi nu procedural, se socoteşte pe zile pline şi nu libere.

În practica aplicării prevederilor legale privind greva de avertisment se pot pune două probleme:

– în primul rând, cât priveşte modul de înştiinţare a angajatorului în legătură cu declanşarea grevei, apreciem că este recomandabilă **înştiinţarea în scris a conducerii întreprinderii;**

– în al doilea rând se pune întrebarea dacă, odată declanşată greva de avertisment, mai sunt aplicabile dispoziţiile legale privind **preavizarea unităţii în legătură cu declanşarea grevei propriu-zise.**

Ţinând cont de formularea legii, ca şi de împrejurarea că practic greva de avertisment reprezintă cea mai puternică formă de preavizare a angajatorului, considerăm că nu se mai justifică acordarea unui preaviz unităţii. În fond, această soluţie poate fi întemeiată şi pe teoria echipolenţei actelor juridice întrucât, pentru ipoteza analizată, **preavizul poate fi echivalent cu greva de avertisment.**

Pe de altă parte, cum rezultă din lege, o grevă chiar preavizată distinct în termenul de 48 de ore, nu este legal declanşată dacă are loc în intervalul de 5 zile de la data la care s-a declanşat greva de avertisment.

§2. Acţiune concertată

În esenţă, această cerinţă se materializează prin existenţa unei decizii luate de sindicat sau de un alt organism care să ilustreze voinţa salariaţilor de a intra în grevă, prin încetarea lucrului. 10

Pentru ca greva să fie legală este necesar ca salariaţii să prezinte patronului revendicările lor, astfel cum rezultă din prevederile art. 14 din Legea nr. 168/1999. Totodată, legalitatea grevei este calificată şi prin prisma îndeplinirii obligaţiei de preavizare. Conform legislaţiei româneşti, pentru declanşarea grevei este necesar să se acorde un preaviz de cel puţin 48 de ore.

§3. Scopul profesional

11 Întrucât greva reprezintă o dimensiune a conflictului de interese, este evident că legalitatea declanşării sale este subordonată calificării conflictului drept unul de interese. Mai concret, **greva este subsumată acelor ipoteze care pot face obiectul conflictului de interese**, astfel cum sunt limitativ reglementate în art. 12 din Legea nr. 168/1999.

Orice apel la grevă care pune în discuţie altceva decât interese profesionale promovate cu ocazia negocierii colective trebui apreciat drept ilegal.

12 De pildă, în **doctrina franceză** datorită absenţei unui text de lege cât priveşte acest aspect au fost promovate anumite soluţii, după cum urmează.

Potrivit unei concepţii, scopul profesional pentru a cărui realizare se apelează la grevă este interpretat foarte larg, socotindu-se legitimă greva care pune în discuţie concepte şi valori cu o anumită doză de generalitate, cum ar fi: sistemul economic, regimul general de muncă şi, la limită, regimul politic.

Alte soluţii pornesc de la opinia exprimată de Curtea de Casaţie franceză (camera socială) potrivit cu care **greva este definită** drept „încetarea lucrului în scopul susţinerii revendicărilor profesionale, pe care angajatorul refuză să le dea satisfacţie".

Într-o formulă mai directă, potrivit acestei concepţii, s-ar putea afirma că greva reprezintă un drept opozabil angajatorului, dar nu şi statului, întrucât prin grevă se urmăreşte ameliorarea condiţiei juridice a salariatului.

13 În acest context problematic se pune în discuţie legitimitatea **grevei politice**.

Conform Legii nr. 168/1999 [(art. 49 alin. (2)], **„greva nu poate urmări realizarea unor scopuri politice"**.

Această **interdicţie** este justificată de mai multe **raţiuni**:

– obiectul revendicărilor salariale priveşte, prin ipoteză, interese de ordin economic, social şi mai ales profesional;

– greva poate fi un mijloc legal de presiune asupra angajatorului având drept scop îmbunătăţirea regimului juridic al relaţiilor de muncă, dar în niciun caz al statutului de cetăţean;

– revendicările politice nu pot fi satisfăcute de către angajator astfel încât el nu poate fi „penalizat" pentru neîndeplinirea lor.

De altfel, în jurisprudenţa străină (mai cu seamă cea franceză) greva politică este considerată ilegală, întrucât scopul grevei este alterat prin natura revendicărilor formulate. Aşadar, o grevă prin care se cere schimbarea guvernului ori se susţine o altă echipă guvernamentală trebuie calificată ca ilegală. Dimpotrivă, pot fi considerate legale, grevele care, pe lângă revendicări de

ordin politic, promovează şi solicitări de ordin profesional dacă acestea din urmă au fost determinante în declanşarea grevei.

§4. Participarea la grevă

Pe parcursul grevei, Legea nr. 168/1999 stabileşte anumite reguli pro- 14
cedurale care protejează o serie de valori esenţiale privind atât exerciţiul drepturilor salariaţilor, cât şi dreptul de proprietate al patronului.

În esenţă, **valorile sociale** ocrotite prin normele legii **privesc:**

– garantarea libertăţii muncii;

– garantarea drepturilor salariaţilor aflaţi în grevă;

– garantarea protejării bunurilor întreprinderii (companiei);

– asigurarea funcţionării unor instalaţii şi utilaje;

– menţinerea posibilităţii continuării dialogului între partenerii sociali în vederea stingerii conflictului.

Conform textului de lege comentat, fiecare salariat este liber să opteze între a înceta lucrul, prin participare la grevă, ori să continue lucrul neasociindu-se greviştilor.

Dreptul salariaţilor de a opta între aceste două conduite – participare la grevă ori neparticipare – este garantat prin faptul că orice constrângere într-un sens sau altul constituie **contravenţie** şi se sancţionează conform art. 88 din Legea nr. 168/1999 cu amendă, afară de cazul când fapta săvârşită întruneşte elementele constitutive ale unei infracţiuni.

Pe de altă parte, trebuie accentuat faptul că, **pe timpul grevei, sunt garan-** 15
tate toate drepturile salariale, mai puţin dreptul la salariu. În acest sens sunt şi dispoziţiile art. 54 din Legea nr. 168/1999 care prevăd că participarea la grevă sau organizarea ei cu respectarea dispoziţiilor legale nu reprezintă o încălcare a obligaţiilor de serviciu ale salariaţilor şi nu poate avea consecinţe negative pentru grevişti sau organizatori.

Trebuie precizat faptul că neacordarea drepturilor salariale pe timpul grevei trebuie interpretată într-un sens mai larg, şi anume că **greviştii nu vor beneficia** de niciun drept bănesc care presupune prestarea muncii în acea perioadă cum ar fi, de pildă, tichete de masă, sume de bani cu titlu de participare la profit etc.

Cu alte cuvinte, greviştii, pe perioada grevei, nu pot pretinde drepturi băneşti chiar dacă acestea nu au caracter salarial, având regimul bunurilor extrasalariale.

Desigur, aşa cum rezultă expres din textul de lege mai înainte citat, exonerarea de orice fel de răspundere a salariaţilor grevişti operează numai în

măsura în care greva este legală, atât în privința declanșării, cât și desfășurării ei și nu a fost suspendată în condițiile Legii nr. 168/1999.

Această soluție a fost ilustrată și în **jurisprudență**. Astfel, s-a statuat că inițierea ori participarea la o grevă cu nerespectarea dispozițiilor legale care reglementează procedurile prealabile declanșării acesteia constituie o abatere disciplinară ce justifică concedierea salariatului vinovat. De asemenea, dacă o grevă a fost declarată ilegală și a generat pagube materiale importante, liderul de sindicat, în calitate de organizator, poate fi concediat disciplinar.

Soluțiile jurisprudențiale menționate se înscriu și în litera și spiritul reglementărilor internaționale, cum ar fi Convenția nr. 135/1971 și Recomandarea OIM nr. 14/1971 privind asigurarea protecției reprezentanților muncitorilor în întreprinderi. Conform acestor reglementări, **reprezentanții salariaților beneficiază de protecție** eficace împotriva tuturor măsurilor care le-ar putea aduce prejudicii, inclusiv concedierea, și care ar fi motivate prin calitatea sau prin activitatea lor de reprezentanți ai muncitorilor, de afilierea lor sindicală sau de participarea la activități sindicale, atâta timp cât acționează conform legii, convențiilor colective sau altor angajamente convenționale în vigoare.

16 În legătură cu drepturile salariale recunoscute greviștilor **se pune întrebarea dacă perioada de grevă poate fi asimilată vechimii în muncă**? Din punctul nostru de vedere, perioada de grevă constituie vechime în muncă și poate fi valorificată pentru exercitarea unor drepturi care au la bază această instituție juridică (de pildă, spor la salariu, condiție de încadrare etc.). În schimb, perioada de grevă nu constituie stagiu de cotizare, întrucât ea reprezintă o perioadă în care nu s-a plătit C.A.S. și, totodată, nu este reglementată ca perioadă asimilată conform art. 49 din Legea nr. 263/2010.

Drepturile salariaților greviști sunt garantate și dintr-un alt punct de vedere. Astfel, conform art. 53 din Legea nr. 168/1999, „conducerea unității nu poate încadra salariați care să-i înlocuiască pe cei aflați în grevă". Interdicția impusă angajatorului de a nu înlocui salariații greviști cu persoane angajate pe perioada grevei reprezintă o puternică garanție în legătură cu eficacitatea grevei. Totodată, se asigură dreptului la grevă nu numai exercițiul său formal juridic, ci și baza sa economică prin presiunea reală și efectul prejudiciabil pentru patron în cazul declanșării grevei.

O soluție asemănătoare promovează, de exemplu, și **legislația franceză** (art. 122-1 C.muncii). Este însă de observat că în jurisprudența și doctrina franceză se consideră legală angajarea de către patron, pe timpul grevei, de salariați cu contracte pe perioadă determinată ori apelul la serviciile unei firme care ar putea desfășura activitatea care revine salariaților greviști.

La rândul nostru apreciem că dispoziţiile **art. 53 din Legea nr. 168/1999** trebuie interpretate în sensul că angajatorul nu poate efectua angajări pe timpul grevei prin încheierea de contracte de muncă pe durată determinată în scopul de a înlocui pe salariaţii grevişti. În schimb, dacă angajatorul contractează cu o altă firmă activitatea pe care temporar nu o poate desfăşura ca urmare a grevei, conduita sa este licită. Raţiunea pe care se întemeiază această soluţie rezidă în dreptul angajatorului care se comportă ca un bun proprietar şi are obligaţia să minimizeze prejudiciul pe care-l produce greva. De asemenea, trebuie observat faptul că intenţia legiuitorului, prin interdicţia prevăzută de art. 53, a urmărit garantarea locului de muncă al salariaţilor grevişti, cu prioritate, şi nu încetarea activităţii întreprinderii în totalitate.

În altă ordine de idei, este de precizat că legea impune, pe parcursul grevei, 17
anumite **obligaţii salariaţilor grevişti**, între acestea şi obligaţia se a se abţine de la orice acţiune de natură să împiedice continuarea activităţii de către cei care nu participă la grevă.

O asemenea conduită impusă greviştilor materializează principiul participării libere la grevă şi al opţiunii nerestricţionate a fiecărui salariat de a intra în grevă sau de a continua lucrul.

În fapt, îndatorirea salariaţilor grevişti la care se referă textul din Codul muncii şi legislaţia completatoare vizează două aspecte:

– pe de o parte, greviştii nu pot constrânge alţi salariaţi să participe la grevă împotriva voinţei acestora;

– pe de altă parte, modul de comportare pe timpul grevei nu trebuie să constituie un obstacol pentru continuarea activităţii celorlalţi salariaţi care nu participă la grevă.

În legătură cu această din urmă cerinţă, se impun unele precizări. Astfel, dacă salariaţii grevişti fac parte dintr-un sector de activitate al întreprinderii care este esenţial pentru funcţionarea acesteia, cerinţa de a nu împiedica activitatea celorlalţi salariaţi nu se mai verifică, întrucât „împiedicarea" continuării activităţii este de natură obiectivă, depinde de structura de funcţionare a întreprinderii.

Dimpotrivă, dacă împiedicarea continuării activităţii de către salariaţii negrevişti decurge din diferite fapte ale greviştilor, care direct sau indirect obligă pe ceilalţi salariaţi să întrerupă lucrul, putem considera conduita greviştilor drept **ilicită şi sancţionabilă** conform art. 88 din Legea nr. 168/1999.

O chestiune adiacentă vizavi de aplicarea **principiului participării libere la grevă** se pune în legătură cu stabilirea legalităţii grevei în cazul ocupării întreprinderii.

Trebuie precizat că în această materie legislaţia românească a muncii nu conţine prevederi exprese. Se poate însă, pe cale de interpretare, degaja o

soluție afirmativă – greva organizată prin ocuparea întreprinderii este legală – întrucât, potrivit art. 52 din Legea nr. 168/1999, salariații greviști au obligația să protejeze bunurile unității, să asigure funcționarea continuă a utilajelor și instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața ori sănătatea oamenilor. Este evident că îndeplinirea acestor îndatoriri prezumă prezența greviștilor în întreprindere.

18 Menționăm că problema analizată a generat soluții interesante în **jurisprudența franceză.**

Astfel, s-a statuat că, dacă ocuparea locului de muncă are loc în cadrul programului și orarului de lucru, în anumite zone ale întreprinderii și fără a împiedica activitatea salariaților care nu participă la grevă, această modalitate de organizare a grevei este licită. Dacă însă ocuparea întreprinderii se face peste programul de lucru și împiedică desfășurarea activității de către ceilalți salariați, greva este ilegală și atrage răspunderea disciplinară contravențională și penală a organizatorilor ei.

De lege ferenda, apreciem că introducerea unor asemenea precizări în legislația românească a muncii ar fi extrem de utilă.

§5. Exercitarea dreptului la grevă

19 În exercitarea dreptului la grevă, legea instituie anumite **limitări** care vizează atât fondul dreptului la grevă, cât și condițiile procedurale de exercitare a acesteia.

Pe fond, conform art. 49 din Legea nr. 168/1999, **greva poate fi declanșată numai pentru apărarea intereselor cu caracter profesional, economic și social și nu poate urmări scopuri politice.**

Desigur că în practică este dificilă delimitarea între revendicarea economică și protestul politic. Principial, apreciem că în măsura în care motivul determinant și revendicarea principală se referă la protejarea intereselor economice, profesionale și sociale ale salariaților, chiar dacă sunt însoțite de critici la adresa politicii guvernamentale, greva este legală.

Sub aspect procedural, principala restricție în exercițiul dreptului la grevă o reprezintă **parcurgerea unor proceduri prealabile privind soluționarea conflictelor de interese** (concilierea și, eventual, medierea și arbitrajul).

Pe parcursul desfășurării acestor proceduri greva nu poate fi legal declanșată.

§6. Categorii de persoane care nu pot declara grevă

20 Alte **interdicții** în exercițiul dreptului la grevă privesc anumite sectoare de activitate ori profesii unde greva ar putea genera efecte extrem de periculoase pentru desfășurarea anumitor activități.

Astfel, **nu pot declara grevă** procurorii, judecătorii, personalul MApN, MIRA, unitățile din subordinea acestora, personalul SRI, SIE, STS, personalul militar încadrat în MIRA și unitățile în subordinea acestuia.

În raport cu reglementarea anterioară se poate observa extinderea dreptului la grevă și în privința funcționarilor publici.

De asemenea, personalul din transporturile aeriene, navale și terestre de orice fel, precum și cel îmbarcat pe navele marinei comerciale ce navighează sub pavilion românesc nu pot intra legal în grevă pe parcursul misiunilor.

În doctrină s-a apreciat judicios că personalul îmbarcat pe navele marinei comerciale aflate sub pavilion românesc pot recurge la grevă în cadrul unui conflict de interese, sub condiția respectării regulilor stabilite prin convențiile internaționale ratificate de statul român.

Precizăm că interdicția menționată nu vizează și personalul de pe navele fluviale care poate declanșa greva în condițiile Legii nr. 168/1999.

Un tratament juridic diferit promovează legislația specială în privința salariaților din anumite sectoare calificate în categoria serviciilor esențiale.

Reglementarea oarecum restrictivă dată de Legea nr. 168/1999 este conformă practicii Organizației Internaționale a Muncii care statuează că limitarea exercițiului dreptului la grevă nu reprezintă o atingere adusă dreptului salariaților la utilizarea acestui mijloc de presiune asupra angajatorului pentru satisfacerea revendicărilor economice, sociale ori profesionale.

Pe aceste coordonate, Legea nr. 168/1999 prevede că în unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii publice, în unitățile de transport pe căile ferate, inclusiv pentru gardienii feroviari, în unitățile care asigură transportul în comun, salubritatea localităților, precum și aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, căldură și apă, **greva este permisă sub condiția ca organizatorii și conducătorii grevei să asigure serviciile esențiale, dar nu mai puțin din 1/3 din activitatea normală**, cu satisfacerea necesităților minime de viață ale comunităților locale.

Precizăm că textul de lege menționat trebuie interpretat în sensul că procentul de 1/3 nu se aplică *tale quale*.

Așa cum s-a subliniat în literatura juridică, textul de lege se aplică în sensul că trebuie să se asigure câte 1/3 din fiecare serviciu esențial, ca activitate și nu ca personal.

Cât privește condiția nouă introdusă prin lege – „satisfacerea necesităților minime de viață ale comunităților locale" – ea presupune în aplicare o corelare justă între criteriul privind 1/3 din activitatea normală și nevoile concrete ale populației. Desigur că această apreciere, în caz de conflict, aparține instanței judecătorești, în măsura în care angajatorul solicită declararea drept ilegală a grevei.

Art. 252. [Protecția salariaților greviști] **Participarea la grevă, precum și organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a obligațiilor salariaților și nu pot avea drept consecință sancționarea disciplinară a salariaților greviști sau a organizatorilor grevei.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 347 și urm.; *V. Barbu*, Dreptul muncii. Curs universitar, Ed. Național, București, 2003, p. 475; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, vol. II, Ed. Lumina Lex, București, 2003, p. 318-319; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 700 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 837 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 723-724; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 830-832; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 790; *O. Ținca*, Dreptul muncii. Relațiile colective, Ed. Lumina Lex, București, 2004, p. 242-243; *N. Voiculescu*, Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare, Ed. Rosetti, București, 2003, p. 170.

Comentariu

1 Dispozițiile textului din Codul muncii, completat cu prevederile art. 54 din Legea nr. 168/1999, întăresc o dată în plus **caracterul de drept subiectiv al dreptului la grevă.**

Este evident că exercitarea unui drept în limitele conferite de lege nu poate atrage sancționarea titularului său.

În acest context al protecției juridice a dreptului la grevă, legiuitorul a dorit să sublinieze explicit că încetarea colectivă a lucrului, cu respectarea condițiilor legale de fond și procedură, nu privează pe salariatul grevist de toate drepturile cuvenite în această calitate juridică (de salariat), mai puțin de plata drepturilor salariale (băneşti).

Totodată, protejarea juridică a exercițiului dreptului la grevă este ilustrată și de prevederea expresă, după care neîndeplinirea obligațiilor de serviciu, pe timpul grevei, nu constituie o abatere disciplinară sancționabilă potrivit legii.

2 În **doctrină** s-a nuanțat această soluție considerându-se că, dacă salariatul grevist săvârșește alte abateri disciplinare decât neîndeplinirea obligațiilor de serviciu prin încetarea lucrului (absențe de la serviciu) acesta poate fi sancționat disciplinar după încetarea grevei și în urma cercetării disciplinare.

Din punctul nostru de vedere, soluția de mai sus este dificil de acceptat, întrucât **pe timpul grevei contractul de muncă este suspendat** și ca atare

obligațiile salariatului a căror neîndeplinire ar putea atrage sancționarea disciplinară nu sunt operaționale.

Desigur, sancționarea disciplinară a salariaților greviști este pe deplin posibilă pentru săvârșirea de abateri disciplinare, dar mai ales în legătură cu modul de exercitare a dreptului la grevă și cu felul de conformare la îndatoririle ce le revin pe parcursul grevei și nu cu modul de îndeplinire în general a obligațiilor de muncă.

În fine, precizăm că, potrivit **art. 59 C.muncii, este interzisă concedierea greviștilor în cazul exercitării în condițiile legii a dreptului la grevă.**

Art. 253. [Reglementări speciale] **Modul de exercitare a dreptului de grevă, organizarea, declanșarea și desfășurarea grevei, procedurile prealabile declanșării grevei, suspendarea și încetarea grevei, precum și orice alte aspecte legate de grevă se reglementează prin lege specială.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 339 și urm.; *Ș. Beligrădeanu*, Examen de ansamblu asupra Legii nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, în Dreptul nr. 1/2000, p. 13; *Ș. Beligrădeanu*, Dreptul la grevă și exercitarea lui, în Dreptul nr. 6/1990, p. 25; *Ș. Beligrădeanu*, Probleme juridice generate exercitarea dreptului la grevă, în Dreptul nr. 6/1995, p. 9-10; *M.L. Belu-Magdo*, Conflictele de interese (II), în R.D.C. nr. 11/2000, p. 89-93; *G. Brehoi, A. Popescu*, Conflictul colectiv de muncă și greva, Ed. Forum, București, 1991, p. 105-109; *C.R. Romițan*, Analiza infracțiunii de declarare a grevei de către organizatori cu încălcarea condițiilor prevăzute de art. 50 alin. (1) sau de art. 63-66 din Legea nr. 168/1999, în R.R.D.M. nr. 2/2006, p. 60-63; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 706 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 830 și urm.; *C. Tufan, V. Florescu*, Conflictul colectiv de muncă și greva, Ed. All Beck, București, 1998, p. 103-104; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 724-726; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 832-834; *A. Țiclea*, Opinii referitoare la răspunderea patrimonială în cazul încetării colective a lucrului, în Dreptul nr. 12/2001, p. 67; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 781 și urm.; *O. Ținca*, Dreptul muncii. Relațiile colective, Ed. Lumina Lex, București, 2004, p. 229-230; *D. Top*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2008, p. 526 și urm.

Comentariu

Sumar

§1. Declararea și declanșarea grevei 334
§2. Desfășurarea grevei 336
§3. Suspendarea grevei 337
§4. Încetarea grevei 337
A. Încetarea prin renunțarea la grevă 338
B. Încetarea grevei prin acordul părților 338
C. Încetarea grevei prin hotărâre judecătorească 338
D. Încetarea grevei prin hotărârea comisiei de arbitraj 339
§5. Răspunderea juridică pentru nerespectarea prevederilor legale privind greva 339
A. Răspunderea penală 339
B. Răspunderea contravențională 340
C. Răspunderea patrimonială 341

1 Codul muncii instituie prin art. 253 o normă de trimitere la **Legea nr. 168/1999** care detaliază condițiile privind exercitarea dreptului la grevă, completând astfel, prevederea de principiu a codului.

§1. Declararea și declanșarea grevei

2 Dacă în urma concilierii părțile aflate în conflict nu ajung la un acord prin care conflictul de interese să fie stins, salariații au dreptul de a declara greva.

În acest sens, **art. 41 din Legea nr. 168/1999** prevede că „greva poate fi declarată numai dacă, în prealabil, au fost epuizate posibilitățile de soluționare a conflictului de interese prin procedurile prevăzute de prezenta lege și dacă momentul declanșării a fost adus la cunoștință conducerii unității cu 48 de ore înainte.

Înainte de declanșarea grevei, medierea și arbitrajul sunt obligatorii numai dacă părțile, de comun acord, au decis parcurgerea acestor etape".

Într-adevăr, așa cum menționam (a se vedea comentariul de la art. 248), **medierea și arbitrajul au un caracter facultativ**.

Totuși, dacă părțile litigante recurg la arbitraj, hotărârea pronunțată nu mai permite ulterior, și pentru motivele asupra cărora arbitrajul s-a pronunțat, declanșarea grevei.

Așadar, **greva se poate declanșa** fie după parcurgerea fazei de conciliere, fie după parcurgerea medierii (dacă părțile au dorit medierea conflictului de interese), întrucât raportul de mediere nu le este opozabil și, cu atât mai puțin, obligatoriu.

Procedura declanşării grevei a suscitat o serie de critici în literatura de specialitate, mai cu seamă pentru faptul că actuala reglementare restricţionează posibilitatea declanşării grevei. Rezervele formulate în această privinţă sunt total nefondate, iar argumentele promovate în sprijinul acestora sunt extrem de şubrede.

Astfel, din perspectiva practicii Organizaţiei Internaţionale a Muncii, 3
Comitetul pentru Libertate Sindicală, este permisă reglementarea unei proceduri care să preceadă declanşarea grevei sub condiţia ca aceste reguli să fie rezonabile şi să nu limiteze în mod considerabil mijloacele de acţiune aflate la îndemâna sindicatelor.

În mod expres s-a statuat de către **Comitetul pentru Libertate Sindicală** că „deşi o grevă poate fi restricţionată temporar prin lege până când au fost epuizate toate procedurile disponibile pentru negociere, conciliere şi arbitraj corespunzătoare, o soluţie de limitare ar trebui însoţită de proceduri de conciliere şi arbitraj corespunzătoare, imparţiale şi rapide, la care părţile interesate pot lua parte în fiecare etapă".

În lumina recomandării sus-citate, putem observa că legislaţia românească în materie este perfect concordantă cu cerinţele formulate asigurând fără restricţii de fond accesul legitim la exerciţiul dreptului la grevă. În altă ordine de idei, faptul că **greva poate fi declanşată doar în legătură cu un conflict de interese** reprezintă o soluţie corectă şi raţională.

În fond, această soluţie pune de acord scopul revendicărilor salariale – 4
ameliorarea statutului salarial – cu mecanismul adecvat realizării acestuia, respectiv **negocierea colectivă**.

Este de principiu că negocierea colectivă prin funcţiile sale reprezintă instrumentul juridic adecvat „convertirii" intereselor profesionale, economice şi sociale în drepturi prin încheierea contractului colectiv de muncă. De altfel, ar fi dificil din punct de vedere legal să explicăm posibilitatea declanşării unui conflict de interese, sau chiar a unei greve în legătură cu exercitarea unor drepturi şi obligaţii convenite de părţile contractante, atâta vreme cât acest tip de litigii se soluţionează exclusiv de instanţele judecătoreşti.

Desigur, există legislaţii care nu fac, din perspectivă jurisdicţională, diferenţe privind modul de soluţionare a conflictelor colective de muncă şi, pe cale de consecinţă, permit aplicarea procedurilor specifice conflictelor de interese la toată gama conflictelor colective.

În aceste sisteme legislative greva este posibilă şi în cazul conflictelor de drepturi.

Cât priveşte **procedura de declanşare a grevei**, conform Legii nr. 168/1999, 5
angajatorul trebuie încunoştinţat cu cel puţin 48 de ore anterior intrării în grevă.

Termenul de **48 de ore** este imperativ şi, ca atare, până la împlinirea sa, greva nu poate fi legal declanşată. În schimb, declanşarea grevei după un interval mai mare de 48 de ore nu impietează asupra caracterului legal al grevei. Întrucât legea nu distinge, socotim că termenul de 48 de ore este **calendaristic** şi include atât zilele de repaus săptămânal, cât şi pe cele de sărbătoare legală.

Hotărârea de declanşare a grevei presupune în sistemul legii un cvorum determinat de vot.

Astfel, în întreprinderile (instituţiile) unde funcţionează sindicate reprezentative, hotărârea de intrare în grevă se ia cu **acordul a cel puţin jumătate din numărul membrilor de sindicat** indiferent că sunt **unul sau mai multe sindicate reprezentative** în întreprindere. Pentru ipoteza **când** în întreprindere **nu există sindicate reprezentative**, declararea legală a grevei se poate face cu votul a cel puţin **1/4 din numărul total al salariaţilor**.

În lumina prevederilor legale, rezultă neîndoios că legislaţia românească a îmbrăţişat conceptul de **grevă minoritară**, fapt evidenţiat atât în cazul grevelor sindicale, cât şi al celor nesindicale.

Promovarea admisibilităţii grevei minoritare este accentuată în ipoteza declanşării acesteia în subunităţi, compartimente sau la nivelul salariaţilor care exercită o anumită profesie.

Cu toate că legea nu impune anumite cerinţe privind forma hotărârii de declarare a grevei, considerăm că, pentru facilitarea dovedirii voinţei salariaţilor de a declara greva, este recomandabilă **forma scrisă**.

§2. Desfăşurarea grevei

6 Problematica legată de modul de desfăşurarea a grevei şi, în special, drepturile şi obligaţiile greviştilor au fost pe larg analizate în comentariul art. 251 şi art. 252 C.muncii.

Pentru acest motiv, vom aborda alte aspecte pe care le evidenţiază legea în legătură cu desfăşurarea grevei.

În primul rând, este vorba de **obligaţia** ce incumbă **salariaţilor grevişti** de a asigura funcţionarea utilajelor şi instalaţiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru sănătatea şi viaţa persoanelor. Aprecierea acestor situaţii se face în raport cu calificarea pe care întreprinderea a dat-o conform normelor legale anumitor instalaţii, precum şi proceselor tehnologice pe care acestea le realizează.

În altă ordine de idei, Legea nr. 168/1999 impune părţilor litigante, inclusiv pe perioada grevei, să continue negocierile în vederea stingerii conflictului de interese. Obligaţia de a continua negocierile incumbă şi organizatorilor grevei sub sancţiunea răspunderii patrimoniale.

§3. Suspendarea grevei

Pe de altă parte, legea reglementează posibilitatea **suspendării grevei.** 7
Suspendarea declanşării ori continuării grevei are loc la solicitarea conducerii întreprinderii, motivată de starea de pericol pe care o generează greva pentru viaţa ori sănătatea oamenilor.

Suspendarea declanşării ori continuării grevei poate fi solicitată pe un **termen de maxim 30 de zile.** Cât priveşte starea de pericol pe care se întemeiază cererea de suspendare, aceasta se apreciază de către instanţa judecătorească.

Cererea de suspendare se soluţionează de către **curtea de apel** în a cărei circumscripţie îşi are sediul întreprinderea.

Termenul de soluţionare este de **7 zile** de la data înregistrării cererii, iar hotărârea pronunţată este definitivă şi irevocabilă.

În **doctrină** s-a considerat că termenul de maxim 30 de zile pentru care se 8
suspendă greva curge fie de la data când aceasta trebuia să înceapă ori, dacă suspendarea intervine pe parcursul grevei, de la data când s-a pronunţat hotărârea judecătorească.

În altă ordine de idei, menţionăm că actuala lege nu a reglementat aspectele privind caracterul de **forţă majoră** a grevei în raport cu salariaţii negrevişti, precum şi faţă de terţi.

Prin comparaţie, în **literatura juridică franceză** se acceptă teza după care greva nu poate fi inclusă între cauzele de forţă majoră.

Detaliind această soluţie în raport cu salariaţii negrevişti, doctrina franceză consideră că angajatorul este obligat să plătească salariile, afară dacă, datorită modului în care se desfăşoară greva, este pus într-o imposibilitate absolută de a furniza de lucru salariaţilor respectivi.

În legătură cu raporturile dintre angajatori şi terţi – clienţi ori creditori ai angajatorului – soluţiile jurisprudenţiale statuează posibilitatea invocării grevei drept forţă majoră, sub condiţia ca angajatorul să facă dovada concludentă a imposibilităţii satisfacerii revendicărilor salariale, fapt ce a condus la declanşarea grevei.

§4. Încetarea grevei

Legea nr. 168/1999 reglementează mai multe **ipoteze de încetare a grevei,** 9
după cum urmează:
– încetare prin renunţare la grevă;
– încetare prin acordul părţilor;
– încetarea grevei prin hotărâre judecătorească;
– încetarea grevei prin hotărâre a comisiei de arbitraj.

A. Încetarea prin renunțarea la grevă

10 Conform art. 48 din lege, în situația în care după declararea grevei jumătate din salariații care au decis declanșarea grevei renunță, greva încetează.

În concret, este vorba, după caz, de jumătate din membrii sindicatului reprezentativ care au decis declararea grevei sau 1/8 din numărul total al salariaților în cazul unităților unde nu există sindicat reprezentativ.

Precizăm, contrar celor susținute de un autor, că decizia de încetare a grevei se raportează la cei care au decis declanșarea acesteia și nu la numărul persoanelor care, efectiv, au participat la grevă.

În practica judiciară s-a statuat că renunțarea la grevă poate fi adusă la cunoștință chiar în instanță, cu ocazia soluționării cererii de suspendare a grevei.

B. Încetarea grevei prin acordul părților

11 Întrucât pe parcursul desfășurării grevei părțile litigante sunt ținute să continue negocierile în vederea stingerii conflictului, este deseori posibil ca un acord în privința revendicărilor să fie realizat.

Pentru această ipoteză, organizatorii grevei vor face cunoscut salariaților conținutul acordului și, în măsura în care aceștia îl acceptă, greva încetează.

C. Încetarea grevei prin hotărâre judecătorească

12 Potrivit **art. 58 din Legea nr. 168/1999**, modificat prin O.U.G. nr. 138/2000, „dacă unitatea apreciază că greva a fost declarată ori continuă fără respectarea legii se poate adresa tribunalului în raza căruia își are sediul unitatea cu o cerere pentru constatarea neîndeplinirii condițiilor legale pentru declanșarea sau continuarea grevei".

Cererea adresată de unitate **tribunalului** se judecă în **termen de 3 zile** de la sesizare.

Soluționarea cererii se face într-un complet de judecată alcătuit dintr-**un judecător și 2 asistenți judiciari.**

Tribunalul poate pronunța, după caz, o hotărâre de admitere ori respingere a cererii.

Împotriva hotărârii, partea litigantă interesată poate declara **recurs la curtea de apel.**

Termenul de recurs este de **10 zile** de la data comunicării hotărârii pronunțate de instanța de fond.

În aceste conflicte, **sarcina probei** privind neîndeplinirea de către greviști a condițiilor legale pentru declanșarea ori continuarea grevei revine întotdeauna unității fiind aplicabile prevederile procedurale de drept comun.

Dacă cererea unității este admisă, greva se declară ilegală, iar unitatea reclamantă poate solicita despăgubiri. Cererea de despăgubiri se poate formula ca un capăt accesoriu de cerere sau printr-o acțiune separată.

Între **motivele** care pot determina **nelegalitatea grevei**, amintim:

– declanșarea grevei pentru scopuri politice;

– declanșarea grevei pentru modificarea unui contract colectiv de muncă aflat în vigoare;

– declanșarea grevei fără parcurgerea procedurii de conciliere;

– declanșarea grevei de către persoane care, potrivit legii, nu au dreptul să recurgă la grevă;

– declanșarea grevei de solidaritate pentru susținerea unor salariați din unități care nu aparțin aceleiași federații ori confederații sindicale;

– declanșarea grevei fără respectarea condițiilor referitoare la preaviz ori la asigurarea serviciilor esențiale în domeniile stabilite expres de lege.

D. Încetarea grevei prin hotărârea comisiei de arbitraj

Legea nr. 168/1999 instituie arbitrajul obligatoriu în cazul grevelor cu o 13
durată mai mare de 20 de zile și care, dacă ar continua, ar fi „de natură să afecteze interese de ordin umanitar".

Așa fiind, pentru ipoteza grevelor de acest tip, arbitrajul poate fi sesizat de către conducerea unității, iar hotărârea pe care o pronunță pune capăt grevei.

§5. Răspunderea juridică pentru nerespectarea prevederilor legale privind greva

Neîndeplinirea cerințelor legale privind exercitarea dreptului la grevă poate 14
atrage răspunderea juridică a persoanelor care au declanșat ori continuat greva în aceste condiții.

Formele răspunderii juridice sunt ca atare enumerate de lege și, practic, ilustrează toate fațetele responsabilității juridice, după cum urmează:

A. Răspunderea penală

Conform **art. 87 din Legea nr. 168/1999**, „declararea grevei de către 15
organizatori cu încălcarea condițiilor prevăzute la art. 50 alin. (1) sau la art. 63-66 constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 la 6 luni sau cu amendă dacă fapta nu întrunește elementele unei infracțiuni pentru care legea penală prevede o pedeapsă mai gravă".

Așadar, în lumina textului de lege rezultă fără echivoc că **subiectul activ** al acestei infracțiuni sunt **organizatorii grevei**, nu și ceilalți salariați care participă la grevă.

În plus, așa cum s-a accentuat în doctrină, legea distinge între declanșarea grevei și organizarea și conducerea acesteia, în planul răspunderii penale. Doar organizarea și conducerea grevei atrage în sarcina celor învestiți cu aceste prerogative răspunderea penală.

În concret, ținând seama de prevederile art. 46 din Legea nr. 168/1999, rezultă că, practic, **numai sindicatele reprezentative ori reprezentanții salariaților aleși să organizeze și să conducă greva sunt pasibili de răspundere penală pentru săvârșirea acestei infracțiuni.**

Din acest punct de vedere ne disociem de autorii care, deși consideră că subiectul activ al infracțiunii incriminate de art. 87 este unul circumstanțiat – organizatorii grevei, conchid totuși că în cazul grevelor declarate de salariați neorganizați în sindicate poate fi tras la răspundere penală oricare din cei care au votat declararea grevei.

În ce ne privește, suntem de părere că doar reprezentanții salariaților, în calitate de organizatori și conducători ai grevei pot fi subiecți ai răspunderii penale, întrucât ei acționează în baza mandatului primit pe care nu-l „acomodează" cu dispozițiile imperative ale legii.

16 Referitor la obiectul juridic al acestei infracțiuni, el este reprezentat de valorile sociale protejate de lege, respectiv libertatea în exercițiul dreptului la grevă, asigurarea funcționalității anumitor servicii publice în vederea protejării intereselor cetățenilor.

Cât privește **latura obiectivă** a infracțiunii, aceasta este reprezentată de acțiunile de limitare a exercițiului liber al dreptului la grevă sau de încălcarea acestui drept prin exercitarea sa în alte condiții decât cele legale.

Fapta incriminată se săvârșește doar în forma intenției directe ori indirecte.

B. Răspunderea contravențională

17 Legea nr. 168/1999 instituie răspunderea contravențională în sarcina acelor persoane care prin amenințări sau violențe împiedică sau obligă un salariat sau un grup de salariați să participe la grevă sau să muncească.

Sancțiunea constă în **amendă contravențională** de 300-1000 lei.

Evident că incriminarea acestor fapte ilustrează principiul garantării dreptului salariaților de a participa liber la grevă și, totodată, de a fi protejați de lege în cazul exercitării acestui drept.

Totodată, este de subliniat că fapta reglementată în cuprinsul art. 88 constituie în reglementarea anterioară infracțiune (Legea nr. 15/1991).

Din această perspectivă, observăm o anumită „relaxare" a tratamentului sancționator, dar prin cuantumul amenzii se marchează o anumită severitate în combaterea comportamentelor ilegale incriminate.

C. Răspunderea patrimonială

Din examinarea dispozițiilor Legii nr. 168/1999 rezultă că angajarea răs- 18
punderii patrimoniale poate avea loc în diferite ipoteze, după cum urmează:

Astfel, conform art. 61 alin. (2), dacă se dispune încetarea grevei ca fiind ilegală, instanțele judecătorești, la cererea celor interesați, pot obliga persoanele vinovate la **plata unor despăgubiri**.

De asemenea, conform art. 52 din lege, organizatorii grevei și conducerea unității au obligația pe toată durata acesteia să protejeze bunurile întreprinderii și să asigure funcționarea continuă a utilajelor și instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau pentru sănătatea oamenilor.

Neîndeplinirea acestor obligații poate declanșa în baza art. 88 din lege răspunderea patrimonială civilă, contravențională ori penală.

Este de principiu că prin exercitarea dreptului la grevă are loc o încetare a lucrului care aduce o serie de pagube unității.

Atâta vreme cât greva este legală, prejudiciul produs prin încetarea lucrului nu poate angaja răspunderea greviștilor, întrucât este evident că exercitarea în limitele legale a unui drept nu este susceptibilă de sancționare juridică.

Dimpotrivă, ori de câte ori o grevă are loc cu depășirea limitelor legii, persoanele vinovate de aceasta răspund pentru pagubele cauzate, în sarcina lor subzistând o obligație de despăgubire.

În privința **naturii juridice** a acestei răspunderi, doctrina este unanimă a 19
considera că ne aflăm în prezența unei **răspunderi civile**.

Cât privește forma răspunderii civile, considerăm, la rândul nostru, că este vorba de o răspundere civilă delictuală, atâta vreme cât dreptul la grevă și obligația de a-l exercita în condițiile legale nu sunt negociate prin contractul (colectiv ori individual) de muncă.

În alți termeni, salariații nu exercită dreptul la grevă ca pe un drept consfințit prin contractul colectiv de muncă sau prin cel individual ci își întemeiază demersul lor revendicativ direct pe baza legii (*ex lege*).

Așadar, este perfect justificat ca depășirea limitelor de exercitare a unui drept consfințit de lege să genereze răspunderea celui vinovat, iar când prin această acțiune s-a produs o pagubă, obligația de dezdăunare să urmeze regulile răspunderii civile delictuale conform art. 998 C.civ.

În doctrină s-a precizat că pentru declanșarea **răspunderii civile delic-** 20
tuale pentru ipotezele reglementate de art. 61 alin. (2) din lege este necesară îndeplinirea cumulativă a mai multor **condiții**, și anume:

– greva să fie declanșată ori să continue cu nerespectarea legii;
– angajatorul să solicite instanței judecătorești declararea grevei ca fiind ilegală;
– instanța să pronunțe o hotărâre de declarare ca ilegală a grevei.

În legătură cu această răspundere juridică se impun unele considerații:

21 Astfel, unii autori apreciază că răspunderea civilă delictuală în ipoteza prevăzută de art. 61 alin. (2) din lege este angajată doar în cazul grevei propriu -zise, nu în cel al grevei de avertisment ori al celei de solidaritate.

Argumentul principal promovat de susținătorii acestui punct de vedere rezidă în faptul că greva de avertisment și cea de solidaritate nu pot avea loc decât pe o perioadă determinată și scurtă de timp.

Din punctul nostru de vedere, această soluție este evident greșită întrucât și cele două forme de grevă pot fi declarate ilegale și, pe cale de consecință, pot genera pagube a căror reparație poate avea loc conform regulilor răspunderii civile delictuale.

O chestiune controversată privește **stabilirea persoanelor cărora le incumbă, în cazul grevelor declarate ilegale, răspunderea civilă delictuală** și, pe cale de consecință le revine obligația de dezdăunare.

Conform art. 61 alin. (2), răspunderea revine persoanelor vinovate ceea ce datorită generalității formulării a determinat interpretări diferite în literatura juridică.

Majoritatea autorilor consideră că persoanele la care se referă legea sunt cele care efectiv au calitatea de organizatori ai grevei, fie ca au fost desemnați de sindicatul reprezentativ, fie de reprezentanții salariaților.

Deși această soluție nu rezultă expres din lege, promotorii săi o fundamentează pe ideea că greva presupune o serie de acțiuni a căror organizare și conducere aparține unui grup restrâns de salariați care, în mod firesc, își asumă responsabilitatea deciziilor luate și, evident, consecințele dăunătoare ale acestora. Pe de altă parte, chiar susținătorii acestor teze apreciază că, *de lege ferenda*, se impune, cel puțin pentru considerente de natură economică, instituirea unei răspunderii juridice explicite în sarcina tuturor salariaților care au participat la o grevă nelegală.

22 În ce ne privește credem că soluția sus-menționată este fundamental greșită.

Pe de o parte, distincția între greviști și organizatorii grevei pentru a delimita pe cei responsabili de o grevă ilegală și obligați la plata despăgubirilor nu are temei în lege și constituie o încălcare flagrantă a principiului de interpretare tradus prin adagiul *ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus*.

În al doilea rând, declanșarea grevei, ca și participarea la aceasta, reprezintă o acțiune colectivă prin care se urmărește obținerea unui beneficiu comun – îmbunătățirea condițiilor de muncă. Din această perspectivă, este contrar oricărei reguli de echitate ca o acțiune ce urmărește obținerea unui câștig comun să genereze pagube doar unora dintre participanți.

Ar fi de neconceput nu numai din perspectiva regulilor răspunderii civile – *ubi emolumentum ibi onus* –, dar şi din unghiul caracterului juridic de protecţie al normelor dreptului muncii.

De altfel, într-o altă **opinie** se arată că „sindicatele reprezentative sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor nu acţionează în declararea grevei ca subiecte autonome, ci în legătură cu acordul membrilor sindicatelor respective sau a grupului de salariaţi ei înşişi subiect de drept responsabil de hotărârea şi împuternicirea acordată celor chemaţi să îi reprezinte pe toată durata grevei în relaţiile cu unitatea, inclusiv în faţa instanţelor judecătoreşti". 23

Aşa fiind, persoanele desemnate de organul sindical sau de reprezentanţii salariaţilor răspund patrimonial pentru declararea nelegală a grevei pe care au acceptat să o organizeze alături de toţi salariaţii care au votat hotărârea luată în acest sens şi au participat la grevă.

În termeni asemănători, trebuie tratată problema şi în ipoteza în care greva legal declanşată continuă cu încălcarea cerinţelor legale, numai că de data aceasta răspunderea revine salariaţilor participanţi, în solidar cu conducătorii acestora.

O răspundere delictuală solidară şi exclusiv în sarcina conducătorilor grevei poate fi stabilită doar când vinovăţia acestora este în legătură cu acţiuni subsecvente hotărârii salariaţilor de declanşare a grevei legale şi care exclude în mod evident participarea salariaţilor.

Soluţia pe care o promovăm se fundamentează şi pe argumentul perfect justificat că între organizatorii şi conducătorii grevei, pe de o parte, şi grevişti, pe de altă parte, nu există raporturi de prepuşenie în temeiul cărora răspunderea pentru fapta prepusului – în acest caz salariaţii grevişti – să revină comitenţilor, respectiv organizatorii şi conducătorii grevei.

Dimpotrivă, apreciem că **raporturile între grevişti şi organizatorii şi conducătorii grevei** există raporturi juridice asemănătoare cu cele rezultând dintr-**un contract, respectiv dintr-un mandat cu reprezentare**.

În lumina acestei calificări juridice, actele mandatarului – organizatorii şi conducătorii grevei – sunt făcute pe socoteala şi în numele mandantului – salariaţii grevişti. Doar în măsura depăşirii limitelor mandatului, fapt ce trebuie dovedit, organizatorii şi conducătorii grevei pot fi singurii responsabili pentru prejudiciul produs.

Critica adusă punctului nostru de vedere pe motiv că organizarea şi conducerea grevei nu reprezintă un act juridic în sensul legii şi că regulile mandatului nu pot fi aplicate în acest caz nu este corectă. Avem în vedere faptul că greva reprezintă una din faţetele conflictului de interese, iar acesta, la rândul său, are ca motiv principal nerealizarea negocierii colective.

Or, la negocierea colectivă, sindicatul ori reprezentanții salariaților acționează ca mandatari ai tuturor salariaților în vederea încheierii contractului colectiv de muncă.

Așa stând lucrurile, suntem de părere că regulile mandatului sunt aplicabile prin extensie și în cazul organizării și conducerii grevei, întrucât prin intermediul grevei se încearcă într-o formă specifică obligarea angajatorului la negociere colectivă și, în final, dacă este posibil, la încheierea contractului colectiv de muncă.

În concluzie, răspunderea pentru declararea și participarea la o grevă nelegală revine tuturor salariaților sindicalizați ori nesindicalizați care au participat la grevă.

Referitor la modul în care răspund persoanele vinovate de declararea ori participarea la o grevă ilegală precizăm că acestora le revine o **răspundere civilă delictuală solidară**, în condițiile art. 1003 C.civ. Despăgubirile pretinse vor cuprinde atât paguba efectivă, cât și câștigul nerealizat. Desigur însă că reparația datorată de persoanele vinovate privește doar pagubele cauzate angajatorului, nu și pe cele ocazionate terților.

24 Cât privește modalitatea concretă a angajatorului de **reparare a pagubelor produse ca urmare a unei greve ilegale**, în practica judiciară s-a statuat că prejudiciul poate fi acoperit și prin prestarea muncii de către salariați peste programul de lucru.

În literatura juridică s-a pus și problema modalităților procedurale prin care angajatorul poate solicita **despăgubiri** ca urmare a unei greve ilegale.

Astfel, s-a precizat că nimic nu împiedică ca angajatorul să solicite obligarea la plata despăgubirilor determinate de o grevă ilegală și pe calea unei acțiuni separate ulterioare cererii de declarare ca ilegală a grevei.

Soluția sus-menționată este întemeiată, întrucât, pe de o parte, în cadrul procedurii de declarare a ilegalității grevei este dificil să se comensureze mărimea pagubei, iar, pe de altă parte, obligarea la plata despăgubirilor reprezintă un capăt accesoriu de cerere a cărui admitere depinde de soluționarea capătului principal de cerere.

Așadar, cererea de despăgubiri formulată de angajator poate fi alăturată acțiunii privind declararea ca ilegală a grevei ori poate face obiectul unei acțiuni separate formulată în termenul general de prescripție de 3 ani, calculat de la data când hotărârea instanței judecătorești prin care greva a fost declarată ilegală a devenit irevocabilă.

Pentru ipoteza unei acțiuni în despăgubiri separată, apreciem că aceasta va fi de competența instanței judecătorești care a soluționat capătul principal de

cerere şi va fi scutită de plata taxei de timbru, întrucât în acţiunea principală a beneficiat de aceeaşi facilitate – *ubi eadem ratio idem jus*.

În legătură cu plata despăgubirilor generate de o grevă ilegală s-a pus problema dacă angajatorul păgubit poate solicita şi **daune morale**.

Ne raliem opiniei potrivit căreia o atare reparaţie este posibilă, chiar dacă în practică acordarea de despăgubiri pentru daune morale este extrem de dificilă atunci când este vorba de subiecte colective de drept.

Oricum, angajatorul persoană juridică va putea solicita daune morale nu ca *pretium doloris*, ci în baza dreptului său la imagine.

În altă ordine de idei, o problemă deosebită se pune în cazul grevelor 25
neorganizate – **grevele sălbatice** – care se declanşează în afara sindicatului. Este vorba, în acest caz, de un fapt ilicit care reprezintă, totodată, o încălcare a obligaţiilor de serviciu a celor în cauză.

Mai mult, o asemenea grevă nu constituie o componentă a unui conflict de interese, iar răspunderea pentru săvârşirea faptei ilicite revine fiecărui salariat în parte. Aşa fiind, greva reprezintă o încălcare culpabilă a obligaţiilor de serviciu şi, pe cale de consecinţă, atrage sancţionarea salariatului, inclusiv concedierea sa disciplinară.

Cât priveşte **natura juridică a răspunderii patrimoniale** ce revine 26
persoanelor vinovate de încetarea în mod abuziv a lucrului se impun unele comentarii.

Majoritatea autorilor au calificat această răspundere, sub imperiul Codului muncii anterior, drept una materială, calificare juridică care în lumina prevederilor Codului muncii în vigoare ar fi răspunderea civilă contractuală.

În ce ne priveşte, socotim că această soluţie este criticabilă, întrucât nu există temei legislativ în baza căruia răspunderea juridică să urmeze reguli diferite, în raport cu motivele şi modul de desfăşurare a grevei.

Odată stabilit caracterul ilegal al grevei, natura juridică a răspunderii şi regimul sancţionator aplicabil trebuie să fie aceleaşi.

De ce în cazul unor greve ilegale dar „organizate" răspunderea este civil delictuală, iar în cazul grevelor spontane, de asemenea ilegale, răspunderea este civil contractuală?

Un tratament juridic distinct pentru aceste ipoteze este discriminatoriu şi fără bază legală. Din punctul nostru de vedere, un alt tip de nuanţare a răspunderii patrimoniale în cazul grevelor ilegale este posibil.

Astfel, trebuie distins între grevele care sunt urmarea unui conflict de interese şi cele care exced unui astfel de conflict.

În primul caz, independent de motivele care generează ilegalitatea grevei, răspunderea persoanelor vinovate se angajează, în plan patrimonial în temeiul **răspunderii civile delictuale**.

În cel de-a doilea caz avem în vedere grevele declanşate în scopul modificării clauzelor contractului colectiv de muncă în timpul cât acestea sunt în vigoare ori recurgerea la modalităţi de încetinire a lucrului care nu constituie practic greve, putând considera că, în fapt, fiecare salariat în mod culpabil nu-şi îndeplineşte propriile obligaţii asumate prin contractul individual de muncă.

În această situaţie, avem de a face cu o **răspundere patrimonială de tip contractual.**

Aşadar, orice grevă care nu exprimă un conflict de interese, în înţelesul legii, trebuie apreciată ca fiind generată de o conduită ilegală a fiecărui salariat a cărui răspundere juridică este civil contractuală în condiţiile art. 270 C.muncii.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Titlul X. Inspecția muncii

Art. 254. [Inspecția muncii] **Aplicarea reglementărilor generale și speciale în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă este supusă controlului Inspecției muncii, ca organism specializat al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale.**

Notă: Potrivit **O.U.G. nr. 221/2008** pentru stabilirea unor măsuri de reorganizare în cadrul administrației publice centrale (M.Of. nr. 882 din 24 decembrie 2008): *„Art. 23. (...) (2) În cuprinsul actelor normative în vigoare, următoarele denumiri se înlocuiesc în mod corespunzător prevederilor prezentei ordonanțe de urgență, după cum urmează: (...) m) «Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse» cu «Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale»; (...)*".

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Tratat de dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005; *S. Ghimpu, Al. Țiclea, C. Tufan*, Dreptul securității sociale, Ed. All Beck, București, 1998; *Al. Țiclea*, Codul muncii comentat și adnotat, Ed. Lumina Lex, Bucuresti, 2004.

Comentariu

Sumar

§1. Statutul și obiectivele Inspecției muncii 347
§2. Organizarea și atribuțiile Inspecției muncii 348

§1. Statutul și obiectivele Inspecției muncii

În conformitate cu art. 5 din Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și 1
organizarea Inspecției muncii, republicată, activitatea Inspecției muncii are următoarele **obiective principale**:

a) controlul aplicării prevederilor legale referitoare la relațiile de muncă, la securitatea și sănătatea în muncă, la protecția salariaților care lucrează în condiții deosebite și a prevederilor legale referitoare la asigurările sociale;

BCU IAȘI / CENTRUL UNIVERSITAR LIBRARY

b) informarea autorităților competente despre deficiențele legate de aplicarea corectă a dispozițiilor legale în vigoare;

c) furnizarea de informații celor interesați despre cele mai eficace mijloace de respectare a legislației muncii;

d) asistarea tehnică a angajatorilor și angajaților, pentru prevenirea riscurilor profesionale și a conflictelor sociale;

e) inițierea de propuneri adresate Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale pentru îmbunătățirea legislației existente și elaborarea de noi acte legislative în domeniu.

§2. Organizarea și atribuțiile Inspecției muncii

2 Inspecția muncii este condusă de către un inspector general de stat care are în subordine 2 inspectori generali adjuncți. În exercitarea atribuțiilor sale inspectorul general de stat emite decizii, metodologii și instrucțiuni. Inspectorii de muncă sunt funcționari publici, sunt independenți față de orice schimbare guvernamentală și sunt încadrați prin concurs sau examen.

3 Inspecția muncii are următoarele atribuții specifice în domeniul stabilirii și controlului relațiilor de muncă:

a) îndrumă și controlează aplicarea unitară a legislației muncii;

b) organizează activitățile de control și evidență a angajatorilor, a muncii prestate pe bază de contracte individuale de muncă și de convenții civile de prestări de servicii;

c) controlează respectarea legalității privind încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, precum și a convențiilor civile de prestări de servicii;

d) verifică legalitatea clauzelor înscrise în contractele individuale de muncă, controlează respectarea lor de către angajatori, asigură și urmărește înregistrarea acestora în carnetele de muncă;

e) controlează modul de completare a carnetelor de muncă și condițiile de păstrare a acestora la unitățile din sectorul public, privat și la alte categorii de angajatori;

f) asigură întocmirea și completarea, în termenul prevăzut de lege, a carnetelor de muncă pe care le are în păstrare, precum și evidența acestora;

g) controlează dacă persoanele fizice și juridice respectă prevederile legale privind înregistrarea contractelor de muncă și a convențiilor civile de prestări de servicii;

h) certifică și contrasemnează legalitatea înscrierilor efectuate în carnetele de muncă de către angajatorii cărora li s-a aprobat păstrarea și completarea acestora la sediu;

BCU "ION CREANGĂ" UNIVERSITY LIBRARY

i) verifică documentele prezentate de angajatori din care rezultă că s-au achitat contribuția către bugetul asigurărilor sociale de stat, contribuția pentru constituirea Fondului pentru pensia suplimentară, a Fondului pentru plata ajutorului de șomaj, precum și contribuția de asigurări de sănătate, conform legii, și sesizează instituțiile care gestionează aceste fonduri în legătură cu încălcarea prevederilor legale din domeniul lor de competență;

j) ține evidența persoanelor fizice și juridice care datorează comisionul prevăzut de lege pentru păstrarea și completarea carnetelor de muncă, verificarea și certificarea legalității acestora;

k) verifică și urmărește modul în care sunt calculate sumele virate cu titlu de comision pentru păstrarea și completarea carnetelor de muncă, precum și pentru verificarea și certificarea legalității înregistrărilor efectuate de către angajatori în condițiile legii;

l) controlează modul de întocmire a registrului special de evidență a personalului angajat în baza contractelor individuale de muncă sau a convențiilor civile de prestări de servicii;

m) stabilește procedura de acreditare a societăților comerciale cu obiect de activitate în domeniul evidenței muncii;

n) stabilește metodologia de lucru pentru societățile comerciale care solicită dreptul de păstrare și completare a carnetelor de muncă.

Atribuții specifice ale Inspecției muncii în domeniul securității și al sănătății în muncă sunt: 4

a) controlează aplicarea prevederilor Legii nr. 90/1996, ale Legii nr. 126/1995 privind regimul materiilor explozive și ale Decretului nr. 466/1979 privind regimul produselor și substanțelor toxice, precum și ale altor acte normative în vigoare, notificând prin înscrisuri neconformitățile dintre acestea și situația constatată;

b) controlează aplicarea prevederilor legale referitoare la politicile de prevenire bazate pe evaluarea riscurilor;

c) verifică modul de organizare și funcționare a comitetelor de securitate și sănătate în muncă;

d) urmărește respectarea de către persoanele fizice și juridice a condițiilor pentru care s-a eliberat autorizația de funcționare din punct de vedere al protecției muncii;

e) controlează, prin inspectorii de muncă sau prin organisme acreditate de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, aplicarea dispozițiilor legale referitoare la certificarea produselor, a echipamentelor tehnice și a echipamentelor individuale de protecție importate, din punct de vedere al securității în muncă, la intrarea pe teritoriul național și la comercializarea pe

piață a acestora, sau a produselor, echipamentelor tehnice și a echipamentelor individuale de protecție fabricate și comercializate în țară;

f) elaborează metodologia și procedura de verificare a persoanelor fizice și juridice care au ca obiect de activitate prestări de servicii în domeniul protecției muncii;

g) controlează respectarea parametrilor mediului de muncă prin efectuarea de măsurători și determinări proprii sau prin laboratoare de specialitate abilitate;

h) solicită măsurători și determinări în vederea stabilirii categoriilor de salariați care lucrează în condiții deosebite de muncă, realizate prin Centrul de Monitorizare a Unităților cu Risc Profesional sau prin alte laboratoare abilitate;

i) controlează modul de aplicare a măsurilor medicale preventive privind asigurarea stării de sănătate a salariaților expuși la noxe;

j) controlează respectarea legislației privind examenul medical la angajare, adaptabilitatea în muncă și controlul medical periodic;

k) controlează respectarea normelor și dispozițiilor tehnice emise de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și Ministerul Sănătății privind îmbunătățirea condițiilor de muncă și de mediu pentru prevenirea bolilor profesionale și creșterea capacității de muncă;

l) controlează respectarea prevederilor legale în domeniul medicinii muncii;

m) controlează respectarea principiilor de ergonomie a muncii și impune luarea de măsuri tehnice și organizatorice de îmbunătățire progresivă a condițiilor de muncă și de reducere a efortului fizic și psihic;

n) controlează modul în care este pregătit personalul pentru a acorda primul ajutor în caz de accidentare, precum și organizarea și dotarea echipelor de salvatori, pentru situațiile impuse de specificul activității sau prevăzute de lege.

5 În plan european Inspecția muncii a făcut obiectul a două convenții ce sunt în vigoare, respectiv **Convenția nr. 81/1947 asupra Inspecției muncii în industrie și comerț și Convenția nr. 129/1969 privind Inspecția muncii în agricultură**, ambele reglementări având ca scop aplicarea dispozițiilor legislației muncii în locurile de muncă prin intermediul inspecțiilor periodice.

România a ratificat ambele convenții prin Decretul nr. 284/1973 și, respectiv, Decretul nr. 83/1975. Legislația română a reflectat dispozițiile convențiilor menționate prin Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă și prin Legea nr. 108/1999 privind înființarea și organizarea Inspecției muncii.

Având în vedere că legislația română nu face distincție între diferitele ramuri de activitate, Inspecția muncii este un organ singular în materie și competent pentru toate domeniile activității economice.

Art. 255. [Protecţia salariaţilor greviști] **Inspecţia Muncii are în subordine inspectorate teritoriale de muncă, organizate în fiecare judeţ şi în municipiul Bucureşti.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Tratat de dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005; *S. Ghimpu, Al. Ţiclea, C. Tufan*, Dreptul securităţii sociale, Ed. All Beck, Bucureşti, 1998; *Al. Ţiclea*, Codul muncii comentat şi adnotat, Ed. Lumina Lex, Bucuresti, 2004.

Comentariu

Inspectoratele teritoriale de muncă sunt unităţi cu personalitate juri- 1
dică, aflate în subordinea Inspecţiei muncii. Acestea sunt conduse de câte un inspector şef, numit de ministrul muncii şi solidarităţii sociale la propunerea inspectorului general de stat.

Art. 256. [Reglementări speciale] **Înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei Muncii sunt reglementate prin lege specială.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Tratat de dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005; *S. Ghimpu, Al. Ţiclea, C. Tufan*, Dreptul securităţii sociale, Ed. All Beck, Bucureşti, 1998; *Al. Ţiclea*, Codul muncii comentat şi adnotat, Ed. Lumina Lex, Bucuresti, 2004.

Comentariu

Legea specială la care face referire textul este **Legea nr. 108/1999** 2
pentru înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei muncii, republicată. Legea reglementează obiectivele şi atribuţiile Inspecţiei muncii, organizarea acesteia, statutul inspectorului de muncă, drepturile şi obligaţiile sale, precum şi sancţiunile aplicabile pentru nerespectarea dispoziţiilor acestei legi.

BCU IAŞI CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Titlul XI. Răspunderea juridică

Capitolul I. Regulamentul intern

Art. 257. [Întocmire] **Regulamentul intern se întocmeşte de către angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanţilor salariaţilor, după caz.**

Bibliografie

R. Dimitriu, Regulamentul intern, în Raporturi de muncă nr. 6/2004, Ed. Tribuna Economică, Bucureşti, 2005, p. 44-45; *Gh. Filip, C. Badea*, Consideraţii asupra noţiunii de ordine interioară, în R.R.D.M. nr. 1/2002, p. 76-80; *I.Tr. Ştefănescu*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2010, p. 53 şi urm.; *I.T. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 44 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat şi comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2006, p. 844-845; *Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 422-423; *A.G. Uluitu*, Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional 2007-2010 şi regulamentul intern, în R.R.D.M. nr. 1/2007, p. 48-49; *L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristecu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2009, p. 495-496.

Comentariu

Articolul 257 C.muncii stabileşte că **regulamentul intern se întocmeşte de către angajator, cu consultarea sindicatelor sau a reprezentanţilor salariaţilor**. Regulamentul intern reprezintă un izvor specific al dreptului muncii deoarece la nivel microsocial are **caracter normativ**, dispoziţiile sale fiind generale, obligatorii, abstracte şi impersonale la nivelul la care sunt edictate. 1

Din păcate, deşi atât legea (art. 257 C.muncii), cât şi Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010 stabilesc **intervenţia sindicatului** numai cu **caracter consultativ**, există contracte colective la nivel de ramură (de exemplu, transporturi, energie), contracte colective de muncă în cadrul cărora intervenţia sindicatului are caracter decizional în sensul că regulamentele interne se întocmesc de către patron cu acordul sindicatului. O astfel de soluţie încalcă prerogative care conferă autoritate angajatorului în raporturile sale cu salariatul deoarece, spre deosebire de salariat, pe toată durata 2

BUCHAREST UNIVERSITY LIBRARY

de existență a contractului individual de muncă angajatorul este cel ce deține prerogativa organizatorică, prerogativa normativă și prerogativa disciplinară.

3 Or, **regulamentul intern** reprezintă legea disciplinară într-o unitate, având **putere normativă și stabilind de principiu cadrul disciplinar la nivel microsocial**. Dacă un astfel de act este întocmit cu acordul sindicatului, prerogativa disciplinară și cea normativă sunt încălcate. Consultarea sindicatului la întocmirea regulamentului intern în schimb este necesară și oportună și își găsește fundamentul în principiile europene referitoare la dialogul social și la informarea și consultarea sindicatului. Evident că în procedurile concrete de întocmire a unui regulament intern este bine ca angajatorul să coopteze și un reprezentant al sindicatului, dar după consultarea cu sindicatul decizia finală trebuie să aparțină patronului.

4 La nivelul unei unități există și alte reglementări interne, reglementări ce pot purta denumiri diferite – politici, proceduri, regulamente, coduri de etică etc. Dacă cele ce se referă la disciplina muncii se regăsesc unite în conceptul de regulament intern, cele ce fac referire la organizarea unității, relațiile interdepartamentale și relațiile de subordonare, toate acestea se regăsesc unite sub conceptul de **regulamentul de organizare și funcționare**.

Spre deosebire de regulamentul intern, **regulamentul de organizare și funcționare** nu este reglementat aparte în legislația românească, el regăsindu-se în actele constitutive ale unei societăți comerciale și rezultând din practica socială. Pentru că regulamentul de organizare și funcționare stabilește modul de organizare internă a unei unități, presupune punerea în practică a celui mai important drept recunoscut de lege **angajatorului**, respectiv **dreptul de a-și organiza singur activitatea**, drept reglementat de art. 40 alin. (1) lit. a) C.muncii. Față de această situație, patronul este liber să-și întocmească regulamentul de organizare și funcționare așa cum dorește fără a fi necesară intervenția consultativă a reprezentanților salariaților. Totuși, având în vedere obligația generală de informare ce incumbă angajatorului, s-ar putea considera că el are și obligația de a-și informa salariații cu privire la regulamentul de organizare și funcționare.

Art. 258. [Dispoziții minimale]

Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;

b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;

c) drepturile şi obligaţiile angajatorului şi al salariaţilor;
d) procedura de soluţionare a cererilor sau reclamaţiilor individuale ale salariaţilor;
e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
f) abaterile disciplinare şi sancţiunile aplicabile;
g) reguli referitoare la procedura disciplinară;
h) modalităţile de aplicare a altor dispoziţii legale sau contractuale specifice.

Bibliografie

R. Dimitriu, Regulamentul intern, în Raporturi de muncă nr. 6/2004, Ed. Tribuna Economică, Bucureşti, 2005, p. 44-45; *I.Tr. Ştefănescu*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2010, p. 53 şi urm.; *I.T. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 44 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat şi comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2006, p. 845-912; *Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 422-423; *D. Ţop, L. Sandu*, Consideraţii privind Regulamentul intern, în R.R.D.M. nr. 4/2003, p. 58-59; *A.G. Uluitu*, Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional 2007-2010 şi regulamentul intern, în R.R.D.M. nr. 1/2007, p. 48-49; *L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristecu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2009, p. 496-498.

Comentariu

Legea română stabileşte cu valoare minimală elementele ce trebuie să se regăsească în cuprinsul **regulamentului intern** în cadrul art. 258 C.muncii. Aceste aspecte de conţinut au în vedere drepturile şi obligaţiile părţilor în general, în cadrul relaţiilor de muncă şi consecinţele ce pot interveni atunci când nu sunt respectate aceste obligaţii. Legea română impune ca anumite aspecte să fie mai larg dezvoltate, ele regăsindu-se în mod aparte în cuprinsul enumerării de la art. 258 C.muncii. Intră în această categorie regulile privind **principiul nondiscriminării**, cele referitoare la protecţia muncii şi la securitatea şi sănătatea în muncă. Totodată, în cuprinsul regulamentului intern trebuie să se regăsească dispoziţii procedurale legate de **răspunderea disciplinară** şi legate de dreptul la petiţie recunoscut salariaţilor, respectiv modul în care aceştia pot sesiza conducerea unităţii cu privire la anumite aspecte şi, în special, modul în care trebuie rezolvate petiţiile legate de hărţuire şi discriminare. 1

Art. 259. [Informarea salariaților asupra regulamentului intern]

(1) Regulamentul intern se aduce la cunoștință salariaților prin grija angajatorului și își produce efectele față de salariați din momentul încunoștințării acestora.
(2) Obligația de informare a salariaților cu privire la conținutul regulamentului intern trebuie îndeplinită de angajator.
(3) Modul concret de informare a fiecărui salariat cu privire la conținutul regulamentului intern se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, după caz, prin conținutul regulamentului intern.
(4) Regulamentul intern se afișează la sediul angajatorului.

Bibliografie

R. Dimitriu, Regulamentul intern, în Raporturi de muncă nr. 6/2004, Ed. Tribuna Economică, București, 2005, p. 44-45; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 53 și urm.; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 44 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 912-913; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Tinca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 422-423; *A.G. Uluitu*, Contractul colectiv de muncă unic la nivel național 2007-2010 și regulamentul intern, în R.R.D.M. nr. 1/2007, p. 48-49; *L. Uță, F. Rotaru, S. Cristecu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 498-500.

Comentariu

Sumar

§1. Obligația de informare 356
§2. Modalitatea de informare 357

§1. Obligația de informare

1 Atât conform art. 40 alin. (2) C.muncii, cât și în baza legii speciale privind informarea și consultarea salariaților angajatorului îi revine **obligația de a-și informa salariații** cu privire la cele mai importante aspecte ce intervin în cadrul unității.

Articolul 259 C.muncii, pornind de la obligația generală a angajatorului, dezvoltă ce trebuie acesta să facă atunci când se pune problema informării salariaților cu privire la regulamentul intern. Articolul 259 alin. (2) C.muncii precizează **în mod expres** această obligație specifică a angajatorului. De

altfel, obligația de informare și stabilirea procedurii în care trebuie realizată informarea prin lege este o soluție normală deoarece regulamentul intern se adresează în special salariaților. De aceea, un astfel de act nu poate fi opozabil salariaților și nu începe să-și producă efectele decât după ce salariații au fost încunoștințați cu privire la conținutul regulamentului.

În planul **practicii**, de multe ori instanțele judecătorești au admis contes- 2
tațiile salariaților împotriva deciziilor de sancționare date de angajator, deoarece în instanță s-a făcut dovada faptului că salariații nu au fost încunoștințați cu privire la conținutul regulamentului intern în cadrul căruia fapta săvârșită atrăgea răspunderea disciplinară.

§2. Modalitatea de informare

Articolul 259 C.muncii precizează **modalitatea** în care se realizează infor- 3
marea, impunând însă la alin. (4) ca regulă generală **afișarea regulamentului intern** în unul sau mai multe locuri vizibile din unitate. Rezultă din dispozițiile legii că afișarea regulamentului intern reprezintă o procedură de informare obligatorie, dar nu suficientă. În acest sens, alin. (3) din art. 259 stabilește și o **obligație de informare printr-o modalitate specifică angajatorului**, la îndemâna acestuia, modalitate care însă trebuie **prestabilită în contractul colectiv de muncă sau, după caz, în regulamentul intern.**

Față de modul de redactare al textului art. 259 alin. (3) C.muncii rezultă 4
următoarele:

– modalitatea specifică de informare cu privire la conținutul regulamentul intern se adaugă procedurii de afișaj;

– procedura de informare aleasă este funcțională în măsura în care este precizată în contractul colectiv de muncă sau, după caz, chiar în cuprinsul regulamentului intern.

Se poate aprecia că în contractul colectiv de muncă de la nivelul unității s-ar impune a se preciza concret modul de informare a salariaților cu privire la conținutul regulamentului intern, numai în cazul în care la nivelul unității nu s-ar fi încheiat un contract colectiv, fiind posibilă precizarea cu privire la procedura de informare în chiar cuprinsul regulamentului intern.

Referitor la **modalitatea de informare concretă**, legea nu limitează 5
nicicum opțiunea angajatorului, în practică, de regulă, informarea realizându-se la momentul angajării, când salariatul primește alături de un exemplar din contractul individual de muncă și un exemplar din contractul colectiv de muncă și, respectiv, din regulamentul intern. Există în special în cadrul societăților mari și opțiunea postării regulamentului intern pe intranet.

Art. 260. **[Modificare]** **Orice modificare ce intervine în conținutul regulamentului intern este supusă procedurilor de informare prevăzute la art. 259.**

Bibliografie

R. Dimitriu, Regulamentul intern, în Raporturi de muncă nr. 6/2004, Ed. Tribuna Economică, București, 2005, p. 44-45; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 53 și urm.; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 44 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 913; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 422-423; *A.G. Uluitu*, Contractul colectiv de muncă unic la nivel național 2007-2010 și regulamentul intern, în R.R.D.M. nr. 1/2007, p. 48-49; *L. Uță, F. Rotaru, S. Cristecu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 498-500.

Comentariu

1 Modificarea regulamentului intern se realizează în condițiile în care acel regulament a fost întocmit. Este interesant de observat faptul că art. 260 C.muncii nu stabilește decât că, în cazul modificării regulamentului intern, **procedura de informare a salariaților cu privire la modificare trebuie să se realizeze la fel ca și în cazul întocmirii unui nou regulament.**

2 Evident că modificarea regulamentului intern poate fi opusă salariaților numai în măsura în care aceștia au fost încunoștințați cu privire la acea modificare. Legea nu precizează nimic în legătură cu modalitatea de redactare și aprobare a modificării. Aceasta ar însemna, la prima vedere, că numai angajatorul este îndreptățit ca în mod liber să modifice regulamentul intern fără niciun fel de obstrucționare, nefiind necesară nici chiar consultarea sindicatului. În realitate însă, dispoziția art. 257 C.muncii trebuie interpretată extensiv, în sensul că se are în vedere atât întocmirea unui nou regulament intern, cât și intervenția unor modificări ale celui existent. În consecință, modificarea regulamentului intern se realizează în aceleași condiții ca și adoptarea acestuia, presupunând în temeiul legii **consultarea sindicatelor sau, după caz, a reprezentanților salariaților.**

Art. 261. [Contestarea şi controlul legalităţii regulamentului intern] **(1) Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispoziţiile regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.**
(2) Controlul legalităţii dispoziţiilor cuprinse în regulamentul intern este de competenţa instanţelor judecătoreşti, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluţionare a sesizării formulate potrivit alin. (1).

Bibliografie

R. Dimitriu, Regulamentul intern, în Raporturi de muncă nr. 6/2004, Ed. Tribuna Economică, Bucureşti, 2005, p. 44-45; *I.Tr. Ştefănescu*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2010, p. 53 şi urm.; *I.T. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 44 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat şi comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2006, p. 913-914; *Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 422-423; *A.G. Uluitu*, Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional 2007-2010 şi regulamentul intern, în R.R.D.M. nr. 1/2007, p. 48-49; *L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristecu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2009, p. 498-500.

Comentariu

Conform art. 261 alin. (1) C.muncii, în măsura în care anumite dispoziţii 1
din cuprinsul regulamentului intern sunt de natură a aduce atingere drepturilor recunoscute salariaţilor, persoana interesată este îndreptăţită să atace acele dispoziţii printr-o procedură ce presupune două etape.

O primă etapă este **o etapă prealabilă, prejurisdicţională**, care se derulează la nivelul unităţii şi care presupune sesizarea angajatorului cu privire la faptul că o dispoziţie din regulamentul intern este de natură să conducă la încălcarea unor drepturi ale salariaţilor.

Această etapă premergătoare controlului jurisdicţional are rolul de a permite angajatorului, care este practic autorul regulamentului intern, ca acesta să realizeze o autoverificare a propriilor dispoziţii edictate şi, în măsura în care într-adevăr acestea sunt de natură a încălca anumite drepturi ale salariaţilor, să le poată retracta. Astfel, se înlătură trecerea imediată la acţiune în instanţă existând posibilitatea rezolvării interne, mai rapide a sesizărilor salariaţilor.

Angajatorul are la dispoziţie un **termen de 30 de zile** înăuntrul căruia este 2
chemat să rezolve sesizarea. Dacă în acest termen nu rezolvă sesizarea sau

răspunsul angajatorului nu-l mulțumește pe salariatul care a făcut sesizarea, acesta din urmă este îndreptățit să introducă o **acțiune în instanță împotriva dispoziției din regulamentul intern** întemeiată pe prevederile art. 261 alin. (2) C.muncii într-un termen de 30 de zile de la momentul în care angajatorul nu a răspuns sau a transmis un răspuns nefavorabil.

Termenul de 30 de zile înăuntrul căruia salariatul are dreptul la acțiune în justiție este un **termen procedural de prescripție** având regimul juridic al oricărui termen de prescripție. Termenul de 30 de zile înăuntrul căruia angajatorul trebuie să răspundă la sesizarea salariatului său este un **termen maximal cu caracter de recomandare** care rezultă din practica socială, prin analogie cu termenul folosit în cadrul raporturilor de drept administrativ, atunci când se pune problema răspunderii de către autorități la sesizările înaintate de cetățeni. În consecință, angajatorul nu poate depăși termenul de 30 de zile pentru a răspunde la sesizare, nimic neoprind însă ca în regulamentele interne să se precizeze termene mai mici de 30 de zile pentru rezolvarea acestei sesizări.

Art. 262. [Obligativitatea întocmirii regulamentului intern]

(1) Întocmirea regulamentului intern la nivelul fiecărui angajator se realizează în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentului cod.

(2) În cazul angajatorilor înființați după intrarea în vigoare a prezentului cod, termenul de 60 de zile prevăzut la alin. (1) începe să curgă de la data dobândirii personalității juridice.

Bibliografie

R. Dimitriu, Regulamentul intern, în Raporturi de muncă nr. 6/2004, Ed. Tribuna Economică, București, 2005, p. 44-45; *A. Săvescu, M. Cocioarbă, A. Matei*, Codul muncii adnotat. Doctrină și jurisprudență, Ed. Indaco, București, p. 422-423; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 53 și urm.; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 44 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 914; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Țînca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 422-423; *L. Uță, F. Rotaru, S. Cristecu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 498-500.

Comentariu

Având în vedere dispozițiile art. 257 C.muncii care au impus la nivelul fiecărui angajator întocmirea regulamentului intern, era logic a se asigura o **perioadă de tranziție** înăuntrul căreia fiecare angajator să aducă la îndeplinire cerințele legii. Așa se explică existența art. 262 alin. (1), text în temeiul căruia angajatorii care nu aveau întocmit un regulament intern la data de 1 martie 2003, au avut la dispoziție **o perioadă de 60 de zile** pentru a se conforma legii. Este de menționat faptul că deși anterior intrării în vigoare a actualului cod legea nu prevedea în mod expres întocmirea regulamentului intern, acesta era totuși funcțional, în special, la nivelul companiilor mari. 1

În schimb, art. 262 alin. (2) este un text cu incidență actuală deoarece **impune oricărui angajator întocmirea regulamentului intern într-un termen de 60 de zile de la data dobândirii personalității juridice.** Este de observat faptul că dispoziția art. 262 alin. (2) contrazice dispoziția de principiu conform căreia se impune întocmirea regulamentului intern la nivelul fiecărui angajator, deoarece poate avea calitatea de angajator atât o persoană fizică, cât și o persoană juridică. Or, momentul de la care începe să curgă termenul de 60 de zile înăuntrul căruia angajatorul are obligația să întocmească regulamentul intern începe să curgă de la momentul dobândirii personalității juridice. Or, dobândirea personalității juridice este specifică persoanelor juridice, nu și celor fizice. 2

Față de o astfel de reglementare ar rezulta că regulamentul intern nu este necesar în cazul persoanelor fizice? Din punctul nostru de vedere și ca soluție de oportunitate, având în vedere și soluțiile de drept comparat în domeniu, ni se pare că un astfel de regulament nu poate fi impus oricărui angajator, și în niciun caz angajatorului persoană fizică. Totuși, raportat la legea română și la actuala soluție, de *lege lata*, ar rezulta că un astfel de regulament este necesar și pentru lucrătorii angajatorului persoană fizică, aceștia fiind practic obligați să întocmească un astfel de regulament în termen de 60 de zile de la angajarea primului lor lucrător. 3

Considerăm însă că, de *lege ferenda*, s-ar impune precizarea în mod expres a faptului că regulamentul intern nu este necesar în cazul angajatorilor persoane fizice și chiar în cazul angajatorilor cu un număr mic de salariați, de exemplu, sub 20 de salariați.

Capitolul II. Răspunderea disciplinară

Art. 263. [Abaterile disciplinare]

(1) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 129 și urm.; *M.-L. Belu Magdo*, Răspunderea disciplinară în sistemul general al legislației muncii, în R.R.D.M. nr. 1/2005, p. 58-66; *G. Halbach, N. Paland, R. Schwedes, O. Wletzke*, Labour Law in Germany, Federal Ministry For Labour And Social Affares Bon, 1991, p. 82-84; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 704 și urm.; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 450 și urm; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 740-749; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 916-929; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 660 și urm.; *D. Țop*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2008, p. 465 și urm.

Comentariu

1 **Răspunderea disciplinară**, reglementată în cuprinsul Codului muncii în art. 263-268, reprezintă o **formă cu totul specifică de răspundere juridică, ce nu se întâlnește decât în cadrul raporturilor de muncă.** Răspunderea disciplinară intervine în cadrul unor raporturi de muncă, altele decât cele care izvorăsc din contractul individual de muncă. **De exemplu, există răspundere disciplinară în cazul funcționarilor publici sau la militari, existând reglementări specifice în acest sens în cuprinsul statutelor profesionale.**

2 În Codul muncii reglementările privesc exclusiv răspunderea disciplinară a salariaților. Însuși Codul muncii afirmă în cuprinsul art. 263 alin. (1) că **prero-**

gativa disciplinară a angajatorului se concretizează prin faptul că acesta este **singurul în măsură să determine dacă o faptă poate fi abatere disciplinară**, să stabilească sancțiunea de aplicat prevăzută de lege și să aplice sancțiunea.

Alineatul (2) al art. 263 C.muncii definește **abaterea disciplinară** ca fiind 3 **acea faptă săvârșită cu vinovăție de către un salariat, faptă în legătură cu munca și de natură a aduce atingere relației de muncă.** Practic, încălcarea disciplinei se realizează prin faptul că salariatul culpabil, prin fapta sa, a încălcat regulamentul intern sau contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă sau legea sau un ordin al superiorului dat în limitele legii.

Abaterea disciplinară este astfel definită, cu elemente de structură apropiate de cele care se regăsesc în cazul infracțiunii. Astfel, subiectul activ va fi întotdeauna salariatul, subiectul pasiv angajatorul. Latura obiectivă – fapta săvârșită în legătură cu munca, latura subiectivă – vinovăția, iar obiectul – încălcarea regulamentului, legii sau ordinul superiorului. În cazul în care un salariat săvârșește o abatere disciplinară, angajatorul este îndrituit să-l tragă la răspundere disciplinară printr-o **procedură specială**, procedură reglementată de principiu de lege și dezvoltată în art. 75 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010. Ca să funcționeze prerogativa angajatorului de a sancționa, legea impune **cercetarea prealabilă** a salariatului astfel încât să se stabilească sau nu dacă salariatul a săvârșit fapta, dacă fapta imputată există, dacă salariatul este vinovat, precum și gradul de vinovăție.

Art. 264. [Sancțiunile disciplinare]

(1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

a) avertismentul scris;

b) suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare;

c) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;

d) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10 %;

e) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10 %;

f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

BCU IASI CENTRALA

(2) În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabileşte un alt regim sancţionator, va fi aplicat acesta.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005, p. 129 şi urm.; *Ş. Beligrădeanu*, Probleme şi efecte specifice răspunderii disciplinare şi ale jurisdicţiei acesteia în cazul salariaţilor, care în temeiul unor legi speciale exercită anumite profesii organizate în corpuri profesionale, în Dreptul nr. 9/2005, p. 78-96; *I.Tr. Ştefănescu*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2010, p. 704 şi urm.; *I.T. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 450 şi urm; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2007, p. 749-756; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat şi comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2006, p. 929-940; *Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 660 şi urm.; *O. Ţinca*, Unele observaţii referitoare la suspendarea contractului individual de muncă, în Dreptul nr. 5/2006, p. 71-82; *D. Ţop*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2008, p. 465 şi urm.; *V. Zanfir*, Codul muncii – comentat, Ed. Tribuna Economică, Bucureşti, 2004, p. 395.

Comentariu

Sumar

§1. Regimul sancţionator general 364
§2. Sancţiunile disciplinare aplicabile 365
A. Avertismentul scris 365
B. Suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăşi 10 zile lucrătoare 366
C. Retrogradarea din funcţie 368
D. Reducerea salariului cu 5-10% pe o perioadă de 1-3 luni 368
E. Reducerea salariului de bază şi/sau, după caz, şi a indemnizaţiei de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10% 368
F. Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă 370
§3. Regimul sancţionator special 371

§1. Regimul sancţionator general

1 Reprezentantul angajatorului analizând dosarul disciplinar este cel îndreptăţit să dispună sancţiunea aplicabilă. **Sancţiunile** pe care angajatorul le poate dispune sunt enunţate în cuprinsul art. 264 C.muncii, acestea fiind:

a) avertismentul scris;

b) suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăşi 10 zile lucrătoare;

c) retrogradarea din funcţie, cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile;

d) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10 %;

e) reducerea salariului de bază şi/sau, după caz, şi a indemnizaţiei de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10 %;

f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Sancţiunile disciplinare enunţate de legea română pot avea **caracter preponderent pecuniar sau preponderent moral**. Astfel, avertismentul nu este o sancţiune pecuniară, dar poate atrage efecte pecuniare atunci când la nivelul unor unităţi, în baza contractului colectiv de muncă incident, partenerii sociali au convenit să nu acorde anumite prime în cazul persoanelor care în acel an calendaristic au fost sancţionate disciplinar. O astfel de soluţie nu presupune aplicarea unei duble sancţiuni, interzisă conform art. 265 alin. (2) C.muncii. La fel, retrogradarea salariatului din funcţie este de regulă o sancţiune cu efecte pecuniare, dar are şi un impact moral, deoarece salariatul sancţionat, regăsindu-se pe o poziţie subordonată în cadrul colectivului, va suporta şi un anumit efect moral determinat de noua poziţie. 2

Sancţiunile disciplinare impun soluţii cu caracter temporar. Legea română nu permite aplicarea unor sancţiuni disciplinare definitive. Astfel, de exemplu, în cazul unei retrogradări din funcţie, sancţiune reglementată de art. 264 alin. (1) lit. d) C.muncii, are ca efect modificarea contractului individual de muncă a salariatului sancţionat în ce priveşte funcţia acestuia, în baza actului unilateral al angajatorului. Această formă de modificare unilaterală este însă perfect legală (incluzându-se în situaţiile la care face referire art. 48 C.muncii), atâta vreme cât este prevăzută de lege şi are caracter temporar. Singura sancţiune cu caracter definitiv este desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, efectele determinate de aplicarea unei astfel de sancţiuni ducând practic la încetarea raporturilor de muncă în temeiul art. 61 lit. a) C.muncii. În cazul avertismentului, nu se poate pune problema caracterului temporar, sancţiunea aplicându-se dintr-o dată. 3

§2. Sancţiunile disciplinare aplicabile

A. Avertismentul

Avertismentul reprezintă **o atenţionare scrisă** transmisă salariatului, prin care acesta este notificat cu privire la abaterea săvârşită, atrăgându-i-se atenţia 4

că în cazul repetării abaterii poate fi sancționat mult mai drastic, inclusiv cu concedierea disciplinară.

Legea, în speță art. 267 C.muncii, stabilește că în cazul avertismentului, prin excepție, procedura prealabilă, adică **cercetarea disciplinară nu are caracter obligatoriu**. Dispoziția din Codul muncii nu este aplicabilă în practică, deoarece este contrazisă de **dispoziții mai favorabile pentru salariați**, cuprinse în **Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010**. Concret, în Contractul colectiv de muncă unic la nivel național se precizează în mod expres că cercetarea prealabilă este obligatorie la aplicarea oricărei sancțiuni [art. 75 alin. (1) precizează că, sub sancțiunea nulității absolute a deciziei de sancționare, nicio sancțiune nu poate fi aplicată fără cercetarea prealabilă). În consecință, sub sancțiunea nulității absolute nici avertismentul nu poate fi aplicat fără cercetare prealabilă.

Cu toate acestea, au existat soluții de practică jurisprudențială care nu au ținut cont decât de dispoziția legală, astfel cum aceasta este precizată de art. 267 alin. (1) C.muncii, considerând că dacă sancțiunea aplicabilă este avertismentul, procedura cercetării prealabile nu mai are caracter obligatoriu [a se vedea în acest sens **C.A. București, secț. a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 4409/R din 19 decembrie 2007.** În cuprinsul deciziei sus-menționate s-a susținut că: „Referitor la nota explicativă dată de către recurentă, Curtea constată că decizia atacată nu trebuie să prevadă motivele pentru care au fost înlăturate apărările recurentei, de vreme ce pentru sancțiunea «avertisment» aplicată prin decizie, potrivit art. 267 alin. (1) C.muncii, nu este nevoie de efectuarea cercetării disciplinare prealabile, ca în cazul celorlalte sancțiuni disciplinare prevăzute de art. 264 alin. (1) lit. b)-f) C.muncii"].

B. Suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare

5 Pe durata suspendării, salariatul nu prestează activitate, iar angajatorul nu-i plătește salariul, neproducându-se efectele contractului individual de muncă, cu excepția celor pentru care legea impune continuarea. Acest **caz de suspendare** a contractului individual de muncă este un caz **imputabil salariatului**, fiind o suspendare inițiată de angajator și expres prevăzută în cauzele de suspendare inițiate de angajator la art. 52 alin. (1) lit. b) C.muncii.

Caracterul sancționator al suspendării intervine tocmai pentru că salariatul este oprit să presteze activitatea și, în consecință, nu va mai beneficia de remunerație. Dacă s-ar pune problema ierarhizării sancțiunilor, astfel cum acestea sunt enumerate de art. 264 alin. (1) C.muncii, s-ar putea observa că

impactul sancționator al suspendării contractului individual de muncă este cel mai blând după avertisment, atâta vreme cât practic pentru salariat efectul resimțit este același ce ar interveni și atunci când o cauză obiectivă ar determina suspendarea contractului său individual de muncă.

Legea română prevede o cauză de suspendare prealabilă aplicării sancțiunii 6
și care poate interveni tot în cadrul procedurii disciplinare. Este vorba de **suspendarea contractului de muncă pe durata cercetării disciplinare**, cauză de suspendare de asemenea din inițiativa angajatorului, prevăzută de art. 52 alin. (1) C.muncii. Dacă în cazul suspendării ca sancțiune disciplinară cauza de suspendare este imputabilă salariatului, în cazul suspendării pe durata cercetării prealabile nu se poate reține o cauză imputabilă, deoarece până la momentul finalizării cercetării disciplinare salariatul se prezumă a fi nevinovat. De altfel art. 52 alin. (2) C.muncii stabilește că, în cazul în care se constată că salariatul este nevinovat, angajatorul va fi obligat ca pe toată durata în care contractul de muncă al salariatului a fost suspendat pentru cercetare prealabilă să-i plătească veniturile pe care le-ar fi câștigat, adică să-l despăgubească corespunzător. În practică există tendința ca între aceste două cazuri de suspendare să se creeze legături artificiale. -

Măsura de suspendare pe durata cercetării disciplinare poate fi asimilată 7
unei **măsuri asiguratorii** adoptată de angajator, angajatorul fiind interesat ca acel salariat față de care există premisele că ar fi săvârșit o abatere disciplinară să nu mai fie în cadrul colectivității și nici să nu mai poată aduce alte atingeri relațiilor de muncă. De aceea la prima vedere s-ar putea considera că o asemenea măsură ar trebui să fie adoptată pentru abateri disciplinare de o anume calitate. În realitate însă, atâta vreme cât există posibilitatea despăgubirii salariatului conform art. 52 alin. (2) C.muncii și atâta vreme cât redactarea textului de lege, respectiv art. 52 alin. (1) lit. a) C.muncii este necondițională, măsura poate fi aplicată oricând, cu singura condiție a deschiderii procedurii prealabile.

În practică, s-a pus problema **duratei** adoptării măsurii suspendării con- 8
tractului individual de muncă pe timpul cercetării prealabile. Legea nu precizează niciun fel de durată. O parte a doctrinei, a considerat însă că atâta vreme cât pentru sancțiunea suspendării contractului individual de muncă se prevede conform art. 264 alin. (1) lit. b) C.muncii o durată de **maximum 10 zile**, măsura premergătoare sancționării nu se poate întinde mai mult în timp. Ținând cont însă de faptul că scopul care l-a determinat pe legiuitor să adopte cele două cauze de suspendare este diferit, și atâta vreme cât o cercetare prealabilă se poate întinde în timp mai mult de 10 zile, soluția conform căreia suspendarea contractului pe durata cercetării prealabile nu poate depăși 10 zile lucrătoare, nu este o soluție justificată.

C. Retrogradarea din funcție

9 Este o sancțiune care presupune **schimbarea temporară pe o perioadă de maximum 60 zile a felului muncii și, după caz, a locului muncii**. De altfel, printre situațiile de excepție care permit modificarea unilaterală a contractului individual de muncă prin actul angajatorului se regăsește și sancționarea disciplinară a salariatului, la aceasta făcând referire art. 48 C.muncii. Ca o consecință a schimbării funcției cu titlu de sancțiune, salariatul va beneficia corespunzător de salariul poziției pe care a fost retrogradat.

Față de tăcerea legii, practica a considerat că o retrogradare nu se impune a se realiza în funcția imediat inferioară, ci în orice altă funcție inferioară, evident fără ca astfel măsura angajatorului să îmbrace o formă abuzivă.

D. Reducerea salariului cu 5-10% pe o perioadă de 1-3 luni

10 Atât reducerea salariului de bază prevăzut de art. 264 alin. (1) lit. d) C.muncii, cât și reducerea salariului și a indemnizației de conducere, art. 264 alin. (1) lit. e) C.muncii sunt sancțiuni care se regăseau și în Codul muncii anterior celui adoptat în 2003.

Cea mai importantă problemă legată de aceste două sancțiuni constă în faptul că ele se apropie foarte mult de o formă de amendare pe care o suportă salariatul, în condițiile în care art. 265 C.muncii stabilește că este **interzisă aplicarea amenzilor de orice fel cu titlu de sancțiune disciplinară față de salariați**.

Interzicerea amenzilor și în general a unor măsuri preponderent materiale bănești ca măsură sancționatorie împotriva salariaților reprezintă o soluție impusă prin norme europene. Cu toate acestea, pe considerentul tradiției în acest domeniu, și a faptului că sunt sancțiuni ușor de aplicat, legiuitorul român a preferat să păstreze asemenea reglementări și în cuprinsul actualului cod, chiar dacă sunt contrare atât reglementărilor interne de principiu, cât și a celor internaționale.

E. Reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%

11 O astfel de sancțiune se aplică în cazul în care răspunderea disciplinară presupune un **subiect activ calificat**, respectiv **o persoană cu funcție de conducere**, doar așa fiind funcțională prevederea legală ce face referire și la indemnizația de conducere.

Se poate considera că o astfel de sancțiune cumulează două penalizări, pe de o parte, reducerea salariului cu 5-10% pe o perioadă de 1-3 luni, reducere ce

presupune același regim juridic funcțional și în cazul sancțiunii reglementate de art. 264 alin. (1) lit. d) C.muncii, la care se adaugă elementul specific aplicabil doar în cazul persoanelor cu funcție de conducere, respectiv reducerea ce operează asupra indemnizației de conducere.

Și această sancțiune presupune o funcționalitate dublă, determinând efecte 12
în special pe plan pecuniar, dar și în plan organizațional, deoarece retragerea indemnizației de conducere determină și înlăturarea elementelor „de fațadă" specifice funcției de conducere. Este de subliniat însă că **aplicarea acestei sancțiuni nu conduce și la înlăturarea atribuțiilor specifice funcției de conducere** pentru că dacă salariatului cu funcție de conducere i s-ar reduce salariul și indemnizația și, totodată, nu i s-ar mai permite să-și exercite funcția de conducere, s-ar încălca dispozițiile art. 265 alin. (2) C.muncii, deoarece acelui salariat i s-ar aplica dintr-o dată două sancțiuni, respectiv retrogradarea din funcție astfel cum aceasta este reglementată de art. 264 alin. (1) lit. c) și reducerea salariului și indemnizația de conducere astfel cum este reglementată de art. 264 alin. (1) lit. e).

Dispoziția art. 264 alin. (1) lit. e) C.muncii se regăsea într-o formă apropiată 13
și în vechiul Cod al muncii. Este însă de observat că actualmente, astfel cum este formulat textul art. 264 alin. (1) lit. e), acesta dă loc la discuții.

Dacă textul anterior [art. 100 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 10/1972] stabilea clar în mod cumulativ reducerea salariului și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%, textul actual, respectiv art. 264 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 53/2003 dispune **„reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere (...)"**. Formularea alternativă a textului din legea actuală conduce la ideea că aplicarea sancțiunii poate presupune:

1. fie reducerea salariului de bază, fie reducerea indemnizației de conducere;
2. reducerea salariului de bază și a indemnizației de conducere.

Dacă s-ar admite interpretarea alternativă de la pct. 1 ar rezulta că aplicarea sancțiunii reglementată de art. 264 alin. (1) lit. e) ar fi identică în anumite situații cu aplicarea sancțiunii reglementate la art. 264 alin. 1 lit. d) deoarece există opțiunea în cazul persoanelor cu funcții de conducere de a li se reduce numai salariul de bază cu 5-10% pe o perioadă de la 1-3 luni, așa cum poate exista opțiunea ca reducerea să opereze în mod separat numai cu privire la indemnizația de conducere.

Cea de a doua ipoteză analizată presupune penalizarea cumulată aplicată asupra salariului de bază și a indemnizației de conducere. Această a doua ipoteză este funcțională numai în măsura în care salariatul sancționat beneficiază în mod aparte de indemnizația de conducere, fără ca aceasta să fie absorbită în

salariul de bază (soluție din ce în ce mai funcțională actualmente în practica socială).

În ipoteza întâi analizată există opțiunea aplicării sancțiunii și în cazul în care indemnizația de conducere este absorbită în salariul de bază, caz în care penalizarea va opera exclusiv asupra salariului de bază. Evident că, dacă s-ar opta pentru reducerea indemnizației de conducere, soluție învederată de prima ipoteză analizată, s-ar impune ca indemnizația de conducere să fie aparte față de salariul de bază.

14 Analizând toate aceste aspecte și pornind de la regula conform căruia redactarea unui text de lege urmărește producerea de efecte juridice, nu se poate desprinde decât o singură soluție: **sancțiunea precizată de art. 264 alin. (1) lit. e) din actualul Cod al muncii, spre deosebire de reglementarea anterioară, este aplicabilă numai în cazul persoanelor cu funcții de conducere.** Mai mult, având în vedere faptul că există similitudine de situații în cazul în care operează prima ipoteză analizată în cadrul art. 264 alin. (1) lit. e), față de soluția precizată de art. 264 alin. (1) lit. d), rezultă că în cazul persoanelor cu funcție de conducere opțiunea reducerii salariului de bază a acestuia în temeiul art. 264 alin. (1) lit. d) nu este posibilă. Dacă se urmărește sancționarea unei persoane cu funcție de conducere și se consideră că sancțiunea cea mai adecvată ar presupune o reducere de salariu, atunci singura întemeiere posibilă ar fi cea precizată de art. 264 alin. (1) lit. e).

Evident că această soluție nu înlătură nicicum opțiunea aplicării unei alte sancțiuni persoanelor cu funcții de conducere, altele decât cele ce presupun reducerea salariului de bază și/sau a indemnizației de conducere, respectiv avertismentul, suspendarea din funcție, retrogradarea din funcție și concedierea disciplinară.

F. Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă

15 Reprezintă cea mai drastică sancțiune disciplinară, efectele determinate de această sancțiune fiind definitive.

O astfel de sancțiune poate fi dispusă în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară gravă sau a demonstrat o atitudine de indisciplină în mod repetat. Efectul principal al aplicării unei astfel de sancțiuni constă în încetarea contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului, în temeiul art. 61 lit. a) C.muncii, pentru motive ce țin de persoana salariatului (pentru săvârșirea unei abateri disciplinare grave sau a unor abateri disciplinare repetate).

Este de observat faptul că în cazul în care se dispune o concediere disciplinară în cuprinsul aceleiași decizii a angajatorului trebuie să se regăsească atât întemeierea în drept a sancțiunii [adică referirea la dispozițiile art. 264

alin. (1) lit. f)], cât și întemeierea încetării contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului [adică referirea la dispozițiile art. 61 lit. a) C.muncii]. Articolul 268 alin. (3) lit. d) impune întemeierea în drept a sancțiunii, așa cum art. 62 alin. (2) impune întemeierea cauzei de concediere. În consecință, considerăm că dispoziția reprezentantului angajatorului atunci când se decide aplicarea desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă nu poate presupune decât **referirea la ambele texte**, coroborate, unul dintre acestea întemeind sancțiunea disciplinară, iar cel de-al doilea consecința aplicării sancțiunii, respectiv concedierea salariatului.

§3. Regimul sancționator special

16 Sancțiunile reglementare de art. 264 alin. (1) C.muncii reprezintă dreptul comun în domeniu. Există însă posibilitatea aplicării și a unui **regim sancționator special**, ce rezidă de regulă din statute profesionale proprii, cele mai multe aprobate prin lege. Astfel de statute profesionale, determinate de specificul profesiunii, imprimă același specific și regimului sancționator. De cele mai multe ori, acestea sunt funcționale pentru persoane care prestează munca în afara unui contract individual de muncă (de exemplu: funcționarii publici, magistrații, avocații etc.). Există totuși și salariați ce beneficiază de un astfel de statut propriu, statut ce cuprinde și regimul sancționator corespunzător (este, de exemplu, cazul Statutului cadrelor didactice, aprobat prin Legea nr. 128/1997). Fiind vorba despre lege specială, dispozițiile cuprinse în aceasta sunt de strictă aplicabilitate. De altfel, această soluție este expres prevăzută și de art. 264 alin. (2) C.muncii, text care reflectă în acest domeniu relația dintre dreptul comun sancționatoriu și cel special

17 De principiu, nimic nu ar împiedica stabilirea unor sancțiuni specifice prin alte instrumente, altele decât legea. Atâta vreme cât un regulament intern trebuie să cuprindă în special regimul disciplinar într-o unitate, s-ar putea admite ca în cuprinsul acestuia să fie stabilite și sancțiuni specifice pentru fapte incriminate ca fiind abateri. Totuși, regimul sancționatoriu astfel stabilit nu se poate abate de la dreptul comun în materie [sancțiunile precizate de art. 264 alin. (1) C.muncii], în sensul că nu se poate îngreuna situația salariatului sancționat. Nimic însă nu ar împiedica, de exemplu, ca în cuprinsul regulamentului intern să se stabilească pentru anumite fapte o suspendare a contractului individual de muncă de numai 5 zile, iar pentru altele o suspendare de 7 zile, aceasta fiind la nivelul unității respective durata maximă pentru care se poate dispune suspendarea contractului individual de muncă sub formă de sancțiune.

Art. 265. [Interdicția amenzii disciplinare; unicitatea sancțiunii]

(1) Amenzile disciplinare sunt interzise.

(2) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 129 și urm.; *Ș. Beligrădeanu*, Admisibilitatea cumulului răspunderii disciplinare a salariaților cu răspunderea lor penală și contravențională, în Dreptul nr. 4/2006, p. 171-183; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 704 și urm.; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 450 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 756-757; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 940-941; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 660 și urm.; *D. Țop*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2008, p. 465 și urm.

Comentariu

1 Conform Codului muncii, **amenzile de orice fel nu sunt admisibile ca sancțiuni disciplinare.** Această soluție își găsește sorgintea în convențiile internaționale. Cu toate acestea, dispozițiile art. 265 alin. (1) C.muncii sunt contrazise de dispozițiile art. 264 alin. (1), în special de sancțiunile prevăzute la lit. d) și e).

Astfel, reținerea unui procent din salariu nu reprezintă altceva decât o formă de penalizare a salariului angajatului, ceea ce foarte bine poate fi asimilat unei amenzi. Sancțiunile enunțate de legea română au în marea lor majoritate caracter temporar. Singura sancțiune definitivă care determină pentru salariat și efectul cel mai puternic este cea reglementată la lit. f) și care are ca efect încetarea raporturilor de muncă. Sancțiunile enunțate de art. 264 alin. (1) sunt sancțiuni generale de drept comun, pot fi însă aplicate și sancțiuni speciale. Intervenția unor **sancțiuni speciale** este posibilă în două sensuri:

– fie prin lege, atunci când sunt aprobate în acte normative, statute profesionale proprii cu un regim disciplinar aparte (**este cazul, spre exemplu, al statutului cadrelor didactice – Legea nr. 128/1997**);

– fie este posibil ca un regim sancționator aparte să fie precizat prin regulamentul intern sau, după caz, contractul colectiv de muncă. Într-o astfel de situație intervine practic o quasiderogare de la regimul general, deoarece

regimul specific aplicabil la nivelul unei unități, în baza regulamentului intern propriu sau a contractului colectiv de muncă aplicabil, nu poate stabili reguli mai drastice și sancțiuni mai grave decât cele prevăzute în general de Codul muncii. De regulă, prin regulamentul intern se pot stabili între anumite limite și până în limita maximă prevăzută de lege, sancțiuni intermediare pentru anumite fapte determinate.

Conform dispozițiilor art. 265 alin. (2) C.muncii, pentru o abatere disci- 2
plinară nu se poate aplica decât **o sancțiune disciplinară.** Acest principiu al unicității sancțiunii nu înlătură însă posibilitatea cumulării răspunderii disciplinare cu altă formă de răspundere. **De exemplu, dacă o autoritate de control amendează contravențional un salariat, aceasta nu înseamnă că salariatului respectiv nu i se poate aplica pentru aceeași faptă și o sancțiune disciplinară în măsura în care se întrunesc elementele răspunderii sale disciplinare.** Dacă fapta salariatului prin care acesta a încălcat disciplina muncii aduce și prejudicii angajatorului, nimic nu împiedică angajatorul să acționeze împotriva salariatului în cauză pentru tragerea la răspunderea patrimonială a acestuia pe cale judecătorească în temeiul art. 270 și urm. C.muncii.

La fel se pune problema și în ce privește **cumulul răspunderii disciplinare** 3
cu răspunderea penală. La prima vedere s-ar putea considera că atâta vreme cât un salariat suportă o sancțiune penală aceasta nu ar putea fi dublată de o sancțiune disciplinară. Astfel, conform art. 56 lit. g) C.muncii, în măsura în care un salariat este condamnat la o pedeapsă privativă de libertate, contractul său individual de muncă încetează de drept. La fel, pe durata derulării cercetării penale, contractul individual de muncă poate fi suspendat în condițiile art. 52 alin. (1) lit. c) C.muncii; pe durata suspendării, contractul individual de muncă rămâne valabil.

Există însă situații neacoperite actualmente de legea română, situații în care salariatul este sancționat penal cu o măsură neprivativă de libertate (de exemplu, cu o amendă penală). Într-o astfel de situație este perfect posibil, în măsura în care nu se încalcă termenele impuse de art. 268 alin. (1) C.muncii, ca salariatul culpabil să fie sancționat și disciplinar, funcționând un cumul de răspunderi.

Mai mult, există posibilitatea ca în cazul în care nu s-a reținut răspunderea penală a salariatului să funcționeze totuși o răspundere disciplinară. Astfel, este posibil ca o faptă să nu întrunească elementele specifice ale unei infracțiuni, dar să le îndeplinească pe cele ale unei abateri disciplinare. Soluții în acest sens s-au regăsit și în practica jurisprudențială. Astfel, **Curtea de Apel București, secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, prin decizia nr. 2196/R din 18 iunie 2007** a stabilit că:

„Lipsa răspunderii penale a salariatului nu atrage implicit și lipsa răspunderii sale disciplinare. Atunci când neînceperea urmăririi penale s-a dispus pentru că nu au fost întrunite elementele constitutive ale vreunei infracțiuni, fără a se întemeia, însă, pe aspectul că fapta nu ar fi fost săvârșită de către salariat, iar în ordonanța de neîncepere a urmăririi penale s-a reținut, totodată, că salariatul nu și-a îndeplinit atribuțiile de serviciu, răspunderea disciplinară a acestuia poate fi antrenată în mod corespunzător."

Art. 266. [Criterii de stabilire a sancțiunii disciplinare]

Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:
a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
b) gradul de vinovăție a salariatului;
c) consecințele abaterii disciplinare;
d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 129 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 704 și urm.; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 450 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 757-761; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 942-943; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 660 și urm.; *D. Țop*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2008, p. 465 și urm.

Comentariu

Sumar

§1. Circumstanțieri individuale în legătură cu emiterea sancțiunii 375
§2. Intervenția instanțelor judecătorești în modificarea deciziei angajatorului 375

§1. Circumstanțieri individuale în legătură cu emiterea sancțiunii

În conformitate cu dispozițiile art. 266 C.muncii, la aplicarea sancțiunii trebuie să se țină cont și de anumite **circumstanțieri individuale**. Pentru aceasta, comisia de cercetare va avea în vedere o serie de elemente de circumstanțiere individuală stabilite atât de art. 266 C.muncii, cât și de art. 75 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010. Astfel de elemente ce trebuie avute în vedere sunt: 1

– poziția salariatului pe durata derulării cercetării;
– dacă acesta a mai săvârșit abateri disciplinare;
– comportamentul general în muncă al salariatului;
– dacă fapta salariatului a determinat producerea unor prejudicii și dacă acestea au fost sau nu recuperate.

§2. Intervenția instanțelor judecătorești în modificarea deciziei angajatorului

Aceste elemente enumerate atât de lege, cât și de Contractul colectiv de muncă unic la nivel național nu au caracter limitativ. Cu privire la aceste criterii de apreciere, **jurisprudența** română a cunoscut în timp soluții extrem de variate, mai ales în ultimii 20 de ani. Problema care se pune este de a ști dacă instanțele judecătorești sunt îndreptățite să modifice sancțiunea dispusă de angajator. Există argumente care de-a lungul timpului au fundamentat intervenția judecătorilor peste decizia angajatorului. La acest moment, din păcate, marea majoritate a instanțelor judecătorești schimbă sancțiunea atunci când consideră că sancțiunea aplicată de angajator a fost prea drastică. Motivarea unei astfel de soluții judecătorești pornește de la rolul activ al judecătorilor, principiu recunoscut de Codul de procedură civilă. În baza acestui rol activ, instanțele judecătorești, analizând situația de fapt și circumstanțele subiective sau obiective, pot aprecia că sancțiunea aplicată de angajator este disproporționată față de faptă și vinovăția salariatului, motiv pentru care o poate schimba întotdeauna în favoarea salariatului. Faptul că instanțele judecătorești schimbă decizia angajatorului numai în favoarea salariatului se poate explica, pe de o parte, prin faptul că, în general, **în dreptul muncii și jurisdicția muncii, orice interpretare se face în favoarea salariatului**, iar, pe de altă parte, pentru că și în acest domeniu funcționează regula *non reformatio imperio*. 2

Salariatul este îndreptățit să atace decizia angajatorului pe cale jurisdicțională fără însă a fi posibil, indiferent de ceea ce constată instanța ca prin contestația adresată puterii judecătorești să i se creeze o situație mai rea. 3

Soluția conform căreia **instanțele judecătorești sunt îndreptățite să schimbe sancțiunea aplicată de angajator** este explicată și pe rațiuni practice și de echitate. Astfel, Codul muncii stabilește anumite termene până la care decizia de concediere poate fi emisă. Dacă nu s-ar admite ca instanța judecătorească să modifice decizia angajatorului ar trebui ca atunci când instanța consideră că decizia de sancționare nu este corespunzătoare, să admită contestația salariatului și să dispună anularea deciziei. Astfel însă un salariat care este totuși vinovat ar putea rămâne nepedepsit pentru că angajatorul nu are timpul fizic necesar să reanalizeze situația și să emită o nouă decizie.

Cu aceste explicații, uneori surprinse generic în motivarea hotărârii judecătorești, marea majoritate a instanțelor din România intervin peste decizia angajatorului. O astfel de soluție însă, pornind de la principiul dreptului muncii, nu poate fi privită ca fiind întru totul corectă. Schimbarea deciziei angajatorului prin hotărâre judecătorească presupune o **imixtiune a puterii judecătorești în prerogativele disciplinare ale angajatorului**. O astfel de intervenție ar putea fi casabilă având în vedere faptul că unul din motivele de casare reglementate de art. 304 C.proc.civ. constă în depășirea puterii judecătorești prin hotărârea dată de instanță. Nu instanțele judecătorești sunt cele chemate să aprecieze raportat inclusiv la criteriile prevăzute de art. 266 C.muncii sancțiunea de aplicat, ci numai angajatorul. În măsura în care angajatorul emite o decizie de sancționare, iar instanța judecătorească constată că acesta nu a ținut cont de criteriile precizate la art. 266 C.muncii, iar, de exemplu, raportat la gravitatea faptei sancțiunea este prea drastică, singura soluție conformă cu principiile dreptului muncii ar fi aceea de anulare totală a deciziei angajatorului și nu aceea de modificare a sancțiunii aplicabile.

4 Soluții în acest sens s-au regăsit și în practica jurisprudențială. Astfel, într-o situație de speță, **Curtea de Apel București, secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, prin decizia nr. 483/R din 22 februarie 2008** a stabilit că: „Instanța de judecată, exercitând cenzura jurisdicțională a deciziei de concediere disciplinară, atunci când constată că sancțiunea aplicată de angajator este prea aspră în raport cu circumstanțele reale ale săvârșirii faptei, cât și cu circumstanțele personale ale salariatului, cu conduita generală a acestuia, poate înlocui această sancțiune extremă, cu o sancțiune disciplinară mai ușoară".

Într-o altă situație de speță, **Curtea de Apel București, secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, prin decizia nr. 544/R din 22 februarie 2008** a apreciat „(...) exercitând cenzura jurisdicțională a dispoziției de sancționare și constatând că sancțiunea aplicată de angajator intimatului este prea aspră în raport de circumstanțele săvârșirii

faptei, de probele administrate în cauză, de consecințele abaterii disciplinare și de comportarea generală în serviciu a salariatului ce nu mai fusese sancționat anterior, văzând și dispozițiile art. 266 și art. 268 C.muncii, și constatând și faptul că decizia deși este legal întocmită în raport de cele mai sus reținute, astfel că în raport de gravitatea abaterii se impune înlocuirea sancțiunii aplicate prin decizia contestată cu cea a sancțiunii avertismentului prevăzut de art. 268 alin. (2) lit. a) C.muncii."

Art. 267. [Cercetarea disciplinară prealabilă]

(1) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 264 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

(3) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 129 și urm.; *S. Duicu*, Refuzul neîntemeiat al salariatului de a se prezenta la convocarea în vederea cercetării disciplinare prealabile poate constitui – el însuși o abatere disciplinară, în Dreptul nr. 9/2004, p. 84-85; *M. Furtună*, Constituie refuzul salariatului de a se prezenta la convocarea prevăzută de art. 267 alin. (2) din Codul muncii abatere disciplinară? în Dreptul nr. 1/2005, p. 71-75; *D. Gagea*, Practică judiciară, în R.R.D.M. nr. 2/2004, p. 138, 140-141, 143-144; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 704 și urm.; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 450 și urm.; *I.T. Ștefănescu*, Efectele refuzului nejustificat al salariatului de a se prezenta la cercetarea disciplinară prealabilă

sancționării disciplinare, în Dreptul nr. 1/2005, p. 76-81; *I.T. Ștefănescu*, Delegarea de atribuții disciplinare în dreptul muncii, în Dreptul nr. 12/2004, p. 103-111; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 761-774; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a II-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 943-965; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 660 și urm.; *Al. Țiclea*, Prezentarea salariatului la convocarea angajatorului pentru efectuarea cercetării prealabile – drept sau obligație?, în R.D.C. nr. 11/2005, p. 78-86; *O. Ținca*, Despre cercetarea disciplinară prealabilă, în R.R.D.M. nr. 1/2006, p. 39-40; *D. Țop*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2008, p. 465 și urm.

Comentariu

Sumar

§1. Demararea cercetării disciplinare. Actul de sesizare 378
§2. Reprezentarea salariatului de către sindicat 379
§3. Compunerea comisiei de cercetare 380
§4. Convocarea salariatului 380
§5. Audierea salariatului 381
§6. Cercetarea salariatului 381

§1. Demararea cercetării disciplinare. Actul de sesizare

1 Modul de derulare a cercetării disciplinare este reglementat de art. 267 C.muncii, dar amplu dezvoltat în art. 75 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010. Pentru ca o cercetare disciplinară să poată fi dispusă, primul act care intervine este **actul de sesizare**. Actul de sesizare poate sesiza fapta fără însă a determina și făptuitorul sau poate cuprinde determinarea atât a faptei, cât și a făptuitorului. Dacă fapta cuprinde numai determinarea faptei, cercetarea prealabilă în condițiile art. 267 C.muncii nu poate interveni imediat, impunându-se a se determina și făptuitorul.

2 În practică, în astfel de situații se pot constitui **comisii speciale de cercetare** a evenimentelor intervenite, comisii compuse de regulă din tehnicieni specialiști care sunt chemați să configureze exact situația de fapt și să determine făptuitorul. Abia după determinarea faptei se poate trece efectiv la cercetarea prealabilă dispusă de lege. Cercetarea prealabilă este demarată ca urmare a deciziei adoptate de către angajator. Practic, reprezentantul angajatorului decide **instituirea comisiei de cercetare prealabilă** și demararea cercetării propriu-zise. Conform art. 267 C.muncii, angajatorul împuternicește o persoană care să realizeze cercetarea prealabilă. Soluția din Codul muncii însă este completată

de dispozițiile din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național, dispoziții care impun pentru cercetarea prealabilă constituirea unei comisii din care în mod obligatoriu să facă parte și un reprezentant al sindicatului al cărui membru este cel cercetat.

§2. Reprezentarea salariatului de către sindicat

Conform art. 267 C.muncii, la cercetare poate participa **un reprezentant al sindicatului** din care face parte cel cercetat, dar numai la solicitarea celui din urmă. Analizând cele două texte din lege și din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național, rezultă că textul din **Codul muncii instituie un drept** în favoarea salariatului cercetat, în timp ce textul din **Contractul colectiv de muncă unic la nivel național instituie o obligație** în sarcina angajatorului, respectiv aceea de a cuprinde în comisia de cercetare prealabilă și un reprezentant al sindicatului al cărui membru este cel cercetat. Având în vedere că obligația impusă angajatorului prin art. 75 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național acoperă și dreptul salariatului de a fi asistat la cercetarea prealabilă, aceasta depinde de aplicarea dispoziției din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național. 3

Participarea în comisia de cercetare prealabilă a **reprezentantului sindicatului** este o participare care **nu are drept decizional**, deoarece reprezentantul sindicatului nu are drept de vot, ci numai dreptul la opinie. Rezultă că dispoziția cuprinsă în art. 75 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național instituie practic intervenția reprezentantului sindicatului tot ca o formă de asistare a salariatului cercetat, dar spre deosebire de dispozițiile din art. 267 C.muncii asistarea salariatului intervine indiferent dacă acesta o pretinde sau nu, tocmai pentru a proteja interesele salariatului. Există posibilitatea ca salariatul să nu aibă cunoștință de dreptul său prevăzut de lege de a pretinde să fie asistat de sindicat și, în consecință, să nu-l solicite, permițând astfel angajatorului o atitudine abuzivă. Câtă vreme în comisie se va regăsi întotdeauna un reprezentant al sindicatului, acesta va avea rolul și de a controla modul de exercitare a prerogativei disciplinare de către angajator astfel încât aceasta să se execute în limitele legii și ale bunei-credințe. 4

Față de modul de redactare al textului de lege și din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național rezultă că angajatorul nu are niciun fel de obligație legată de sindicate atunci când salariatul nu este membru de sindicat. Cu toate acestea, există **contractul colectiv de muncă ce consfințește constituirea comisiei disciplinare din care în mod obligatoriu fac parte membri ai sindicatului reprezentativ**, adică ai sindicatului care a semnat contractul

colectiv de muncă. O astfel de soluție nu numai că încalcă legea, impunând angajatorului o anumită compunere a comisiei de cercetare, dar, mai mult, încalcă și drepturile sindicale ale salariatului, deoarece este posibil ca salariatul cercetat să fie membru al unui alt sindicat, altul decât cel ce și-a desemnat persoana ce participă în comisia disciplinară. Există și **situații** convenite tot prin contractul colectiv de muncă în care reprezentanții sindicatului din comisia de cercetare nu mai au doar vot consultativ, ci **vot decizional**, fiind egal cu votul reprezentanților angajatorului în cadrul comisiei de cercetare. O astfel de soluție încalcă prerogativa disciplinară a angajatorului pentru că o parte din decizie este preluată de la angajator de reprezentantul salariaților.

§3. Compunerea comisiei de cercetare

5 Cu privire la compunerea comisiei, nici legea și nici contractul colectiv de muncă nu au precizate reguli predeterminate. **Comisiile se constituie în baza deciziei angajatorului** și, de regulă, în funcție de situația de fapt ce intervine. În practica socială se constată că de cele mai multe ori este bine ca în comisie să se regăsească o persoană cu studii juridice, un reprezentant al departamentului de resurse umane, pentru că administrarea aspectelor legate de comportamentul în muncă al salariatului se realizează la nivelul departamentului de resurse umane, dar și cu un reprezentant al compartimentului din care face parte salariatul cercetat. La aplicarea sancțiunii trebuie să se țină cont și de anumite circumstanțieri individuale, **de exemplu, comportamentul general în muncă, săvârșirea sau nesăvârșirea de alte abateri, fidelitate față de angajator ș.a.m.d.**

§4. Convocarea salariatului

6 Pentru a putea fi audiat salariatul, comisia împuternicită pentru cercetarea prealabilă are **obligația de a convoca în scris salariatul cercetat**, legea stabilind că în cuprinsul convocării trebuie să se regăsească data, ora și locul în care se va realiza audierea salariatului, precum și în mod obligatoriu, obiectul audierii, adică faptele ce-i sunt imputate salariatului. Respectarea condițiilor de conținut pentru convocare sunt esențiale deoarece numai cunoscând ce i se impută salariatul se poate apăra. De altfel, art. 75 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național precizează că **salariatul are dreptul să fie informat** cu privire la toate actele dosarului de cercetare prealabilă, inclusiv cu privire la probele existente la acest dosar împotriva sa.

Conform art. 75 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național, salariatul **trebuie convocat cu cel puțin 5 zile lucrătoare anterior derulării**

audierii sale. Soluția din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național instituind un drept mai favorabil pentru salariat, este aplicabilă și are caracter obligatoriu. Totuși, în practică, este o politică care creează multe probleme pentru că există situații în care, după scurgerea unei perioade de timp, faptele săvârșite nu mai pot fi dovedite nicicum. De multe ori se consideră că în intervalul de timp de la convocare și până la audierea efectivă, salariatul are tot timpul necesar pentru a șterge urmele faptei sale sau ale vinovăției sale. Audierea propriu-zisă a salariatului presupune ascultarea acestuia, salariatul fiind îndreptățit să invoce toate apărările și probele pe care le consideră necesare în apărarea sa.

§5. Audierea salariatului

Odată constituită comisia, aceasta va urmări pe toată durata derulării 7
cercetării să descopere adevărul utilizând orice probe necesare în acest scop. Legea impune însă ca în orice situație, **comisia de cercetare prealabilă să audieze salariatul culpabil.** Cercetarea prealabilă derulată fără audierea salariatului conduce la nulitatea absolută a deciziei de sancționare. Prin excepție, se poate finaliza cercetarea și se poate dispune o sancțiune disciplinară în lipsa audierii salariatului, dar numai în măsura în care deși acesta a fost convocat la audiere conform legii, nu s-a prezentat și nu a prezentat vreun motiv justificat de natură a motiva neprezentarea sa.

În **practică**, soluția cuprinsă de art. 267 alin. (3) C.muncii a condus la multe probleme, deoarece au existat situații în care salariatul nu s-a prezentat la audiere, nu a prezentat o motivare care să-i justifice întemeiat neprezentarea, angajatorul a emis decizie de sancționare, iar ulterior salariatul a prezentat o justificare. Practica jurisprudențială uneori a considerat că salariatul ce nu a prezentat la timp justificarea pentru neprezentarea la cercetarea prealabilă este el însuși culpabil și nu se poate invoca propria turpitudine pentru a solicita desființarea deciziei de sancționare. Au existat însă instanțe care au considerat că atâta vreme cât existau motive temeinice pentru ca salariatul să nu se prezinte la cercetarea prealabilă, aceasta trebuia amânată, deoarece astfel s-ar încălca dreptul constituțional la apărare de care trebuie să se bucure orice cetățean salariat.

§6. Cercetarea salariatului

Legea nu stabilește expres modul de desfășurare al audierilor, dar având în 8
vedere finalitatea acestora, comisia trebuie să concretizeze punctul de vedere al salariatului într-un **înscris asumat** într-o formă sau alta **de salariat.** De

regulă, comisiile procedează la luarea unor note explicative de la salariat, în ultimul timp însă, având în vedere și dispozițiile art. 75 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național, în cadrul audierilor discuțiile se surprind în cuprinsul unui **proces-verbal** semnat de membrii comisiei și de cel audiat. În cazul în care cel audiat refuză să semneze, se va lua act despre acest aspect în cuprinsul procesului-verbal. În măsura în care după prima audiere comisia nu este lămurită întru totul, ea poate să solicite și ulterior o audiere, problema care se pune însă este de a ști dacă la această **a doua audiere** se pune problema unui termen de convocare tot de 5 zile lucrătoare. Având în vedere și faptul că a doua audiere presupune lămurirea unor aspecte punctuale, de regulă deja discutate în cadrul primei audieri, se admite ideea că părțile pot conveni după prima audiere cu privire la când va avea loc următoarea. Pentru ca angajatorul să fie acoperit în situația unor **multiple convocări**, este oportun ca în prima convocare să se insereze faptul că pot interveni convocări ulterioare cu privire la care va dispune comisia. Într-o astfel de situație se consideră că și convocările ulterioare au respectat **termenul de 5 zile lucrătoare**.

9 După derularea audierilor și adunarea tuturor probelor necesare, comisia deliberează cu privire la situația cu care a fost sesizată și întocmește un **raport** în care prezintă modul în care s-a derulat cercetarea prealabilă, arată dacă există fapta, făptuitor și dacă făptuitorul este vinovat de săvârșirea faptei și, în raport de toate actele dosarului, propune o sancțiune. După întocmirea raportului de către comisia de cercetare, aceasta va înainta raportul și întregul dosar la reprezentantul angajatorului îndreptățit să emită decizia de sancționare.

Art. 268. [Decizia de sancționare]

(1) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

(2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;

c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau

BCU IAȘI CENTRU UNIVERSITAR

motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 267 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;
d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.
(3) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.
(4) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.
(5) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 129 și urm.; *Al. Athanasiu*, Aspecte teoretice și practice ale revocării deciziei de desfacere disciplinară a contractului de muncă și deciziei de imputare, în R.R.D.M. nr. 3/1984, p. 31-37; *Ș. Beligrădeanu*, Aspecte esențiale referitoare la forma, conținutul și nulitatea deciziei de concediere în lumina Codului muncii, în Dreptul nr. 6/2004, p. 32-46; *Ș. Beligrădeanu*, Inadmisibilitatea obstacolării dreptului instanței judecătorești de înlocuire a sancțiunii disciplinare, aplicată de angajator salariatului cu o alta mai ușoară prin dispoziții înscrise în regulamentul intern al unității, în Dreptul nr. 4/2007, p. 115-126; *Gh. Brehoi*, Executarea sancțiunilor disciplinare, în Dreptul nr. 1-2/1990, p. 46-56; *D.V. Firoiu*, Inadmisibilitatea aplicării unei alte sancțiuni disciplinare de către organul de jurisdicție a muncii investit cu soluționarea contestației împotriva sancțiunii disciplinare dispuse de către unitate, în Dreptul nr. 2/1994, p. 61-67; *G.C. Frențiu*, Considerații asupra nulității prevăzute de art. 268 alin. (2) lit. b) și c) din Codul muncii, în Dreptul nr. 10/2005; *D. Gagea*, Practică judiciară, în R.R.D.M. nr. 2/2004, p. 119; *N. Gheorghiu*, Un punct de vedere referitor la sancțiunea nulității absolute a deciziei de sancționare disciplinară a salariatului prevăzută de art. 268 alin. (2) din Codul muncii, în R.R.D.M. nr. 3/2005, p. 130-131; *N. Gheorghiu*, Unele aspecte legate de posibilitatea înlocuirii de către instanța de judecată a sancțiunii desfacerii disciplinare a contractului de muncă cu altă sancțiune mai ușoară, în R.R.D.M. nr. 2/2005, p. 110; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 704 și urm.; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 450 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 774-787; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina

Lex, Bucureşti, 2006, p. 966-979; *Al. Ţiclea, A. Popescu, M. Ţichindelean, C. Tufan, O. Ţinca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 660 şi urm.; *D. Ţop*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2008, p. 465 şi urm.; *M. Volonciu*, Unele consideraţii privind dispoziţia de desfacere a contractului individual de muncă, în R.R.D.M. nr. 1/2002, p. 66-68.

Comentariu

Sumar

§1. Termenul în care se poate dispune sancţionarea salariatului 384
§2. Conţinutul deciziei de sancţionare 386
§3. Comunicarea deciziei de sancţionare 388

§1. Termenul în care se poate dispune sancţionarea salariatului

1 Articolul 268 alin. (1) C.muncii face referire la două categorii de **termene:**

– un termen de **30 de zile** de la momentul în care angajatorul a luat cunoştinţă despre abaterea disciplinară;

– un termen de **6 luni** de la momentul săvârşirii faptei.

Angajatorul poate emite decizia de sancţionare într-un termen de 30 de zile de la momentul la care a luat cunoştinţă despre abaterea disciplinară, dar nu mai târziu de 6 luni de la momentul săvârşirii faptei.

2 În practică, una dintre cele mai importante probleme legate de aplicarea dispoziţiilor art. 268 alin. (1) C.muncii are în vedere **momentul de la care începe să curgă termenul de 30 de zile**. La acest moment, marea majoritate a practicii jurisprudenţiale consideră că acest termen începe să curgă de la momentul în care reprezentantul unităţii îndreptăţit să dispună demararea cercetării disciplinare a fost sesizat cu privire la faptă şi făptuitor. Soluţia majoritară a jurisprudenţei însă nu corespunde textului de lege. Articolul 268 alin. (1) face referire la un termen de 30 de zile de la momentul în care reprezentantul unităţii a luat cunoştinţă despre abaterea disciplinară şi nu despre fapta săvârşită. Săvârşirea faptei reprezintă momentul iniţial pentru termenul de 6 luni, termen maximal în care se poate dispune sancţiunea.

Conform art. 263 alin. (2) C.muncii abaterea disciplinară presupune întrunirea mai multor **elemente**, respectiv: faptă, încălcarea disciplinei muncii, făptuitor şi elementul subiectiv vinovăţie. La momentul în care reprezentantul angajatorului este sesizat cu o faptă prin care s-a încălcat disciplina muncii, chiar şi în situaţia în care se cunoaşte făptuitorul, nu există încă abatere disciplinară, deoarece funcţionează **prezumţia de nevinovăţie** şi, în consecinţă, până la cercetarea

făptuitorului acesta se consideră nevinovat. Față de această situație, rezultă că textul art. 268 alin. (1) C.muncii referitor la termenul de 30 de zile nu poate fi interpretat decât în sensul că acest termen începe să curgă de la momentul în care raportul comisiei de cercetare care a constatat fapta, făptuitorul, încălcarea disciplinei și vinovăția acelui făptuitor și prin care s-a propus o sancțiune de aplicat a fost transmis reprezentantului angajatorului. Practic, s-ar putea considera că cel îndreptățit să decidă cu privire la sancțiunea de aplicat are la dispoziție o perioadă de 30 de zile în care să analizeze dosarul disciplinar și în funcție de acesta să dispună o sancțiune. În favoarea acestei interpretări mai există un argument: în practica socială pot interveni evenimente deosebite a căror cercetare să presupună activități ample, **de exemplu, analize tehnice, expertize contabile**, or, dacă termenul de emitere a deciziei se consideră că începe să curgă de când reprezentantul angajatorului a fost sesizat, ar rezulta că toate aceste activități complexe trebuie să se deruleze într-o perioadă mai scurtă de 30 de zile, ceea ce practic poate fi, fie imposibil, fie poate conduce la rezultate eronate.

În ce privește **termenul de 6 luni**, acesta are momente clare de începere 3
și terminare, referindu-se strict la momentul săvârșirii faptei fără a avea vreo importanță dacă la momentul săvârșirii faptei făptuitorul era sau nu cunoscut. Conform redactării actuale a textului art. 268 alin. (1) C.muncii, **termenul de 30 de zile** are natura juridică a unui **termen de prescripție**, în timp ce **termenul de 6 luni** are natura juridică a unui **termen de decădere**. În consecință, termenul de 30 de zile poate fi suspendat, întrerupt sau poate presupune repunerea în termen, în timp ce termenul de 6 luni nu admite o astfel de posibilitate. Și această soluție a legii a fost criticată în special de doctrină, arătându-se că cel puțin de oportunitate s-ar impune ca și termenul de 6 luni să fie tot un termen de prescripție. Astfel, există situații ce determină suspendarea contractului individual de muncă, aceste situații conduc și la **suspendarea termenelor**, dar numai în măsura în care astfel de termene sunt termene de prescripție. Este, **de exemplu, cazul situației de incapacitate temporară de muncă a unui salariat**, situație care, conform art. 50 C.muncii, conduce la suspendarea de drept a contractului acelui salariat. Conform art. 60 alin. (1) lit. a) C.muncii, pe durata incapacității temporare de muncă angajatorul nu poate dispune pentru niciun motiv concedierea salariatului, nici chiar pentru motive disciplinare. Termenul de 30 de zile de emitere a deciziei poate fi suspendat până la încetarea cauzei care nu permite emiterea deciziei de concediere, dar termenul de 6 luni nu poate fi suspendat. Legea română prevede ca regulă acordarea concediului medical pentru o perioadă de 3 luni, această perioadă se poate prelungi cu încă 3 luni dacă salariatul respectiv s-a prezentat în fața

comisiei medicale de expertiză şi aceasta a considerat că prin prelungirea concediului medical se poate recupera forţa de muncă. Mai mult decât atât, există anumite diagnostice care în conformitate cu legea, în mod excepţional, permit concedii medicale de până la un an şi uneori până la 2 ani. Or, dacă salariatul care s-a constatat că s-a făcut vinovat de o abatere disciplinară gravă care conduce la concedierea sa intră într-un concediu medical mai mare de 6 luni, practic acesta nu va mai putea fi sancţionat niciodată deoarece decizia de concediere disciplinară nu va putea fi emisă în temeiul art. 60 alin. (1) lit. a) C.muncii, după scurgerea termenului de 6 luni angajatorul fiind decăzut din dreptul de a emite decizia de concediere disciplinară în temeiul art. 268 alin. (1) C.muncii.

Singurul argument care a justificat termenul de decădere de 6 luni are în vedere **instituţia reabilitării disciplinare**. În vechea reglementare, respectiv art. 11 din Legea nr. 1/1970, expres abrogată conform art. 298 alin. (2) C.muncii, funcţionau două categorii de reabilitări: o reabilitare de drept şi o reabilitare facultativă. Reabilitarea de drept intervenea automat prin scurgerea unui termen de un an de la momentul aplicării sancţiunii. Reabilitarea presupunea ştergerea sancţiunii considerându-se că acel salariat nu a fost sancţionat niciodată. Dacă acel salariat avea un comportament bun şi exista o recomandare în acest sens, de regulă de la şeful ierarhic, salariatul putea fi reabilitat după 6 luni de la momentul aplicării sancţiunii, caz în care intervenea reabilitarea facultativă. În actuala legislaţie, instituţia reabilitării nu mai există, dar având în vedere natura juridică a termenului de 6 luni se poate considera că legiuitorul a gândit că, dacă un salariat nu este sancţionat într-un termen de 6 luni, funcţia educativă a sancţiunii dispare şi deci aplicarea sancţiunii nu mai are rost.

§2. Conţinutul deciziei de sancţionare

4 Articolul 268 C.muncii face referire la următoarele **elemente obligatorii în conţinutul deciziei**:

– motivele de fapt ce au condus la emiterea deciziei, adică concretizarea faptei;

– motivele de drept ce au condus la emiterea deciziei, adică enunţarea acelor dispoziţii din lege, regulament intern, contract individual sau colectiv de muncă, sau acele ordine ale superiorului ce au fost încălcate;

– motivele pentru care s-au înlăturat apărările salariatului în cadrul audierii acestuia de către comisia disciplinară;

5 Cea mai recentă practică a tribunalelor tinde să considere ca insuficient a se menţiona în decizia de concediere fraze lapidare, legate de motivaţia comisiei

de cercetare ce a condus la respingerea apărărilor salariatului. Astfel, s-a considerat că nu au fost respectate dispozițiile art. 268 C.muncii în măsura în care în conținutul deciziei s-a precizat doar că susținerile salariatului în timpul cercetării acestuia au fost respinse ca fiind nefundamentate și neconcludente.

– instanța la care decizia poate fi contestată și termenul în care aceasta poate fi contestată;

Instanța competentă este **tribunalul din raza teritorială a domiciliului sau reședinței salariatului**, deoarece în dreptul muncii competența teritorială este determinată de domiciliul sau sediul reclamantului, iar termenul înăuntrul căruia măsura luată poate fi contestată este conform art. 283 alin. (1) C.muncii de 30 de zile de la momentul în care decizia a fost comunicată salariatului.

– temeiul de drept al sancțiunii aplicate;

În cazul în care sancțiunea aplicabilă constă în **desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă**, atunci intervine un **temei** pentru sancțiunea disciplinară aplicată, respectiv art. 264 alin. (1) lit. f) C.muncii, dar și un temei pentru efectul acestei sancționări, efect ce se concretizează în încetarea raporturilor de muncă prin concediere disciplinară în baza art. 61 lit. a) C.muncii.

În cazul în care salariatul nu s-a prezentat la cercetarea disciplinară deși a fost convocat în condițiile legii și nu a prezentat motivele care să justifice lipsa sa de la audiere, în decizia de concediere trebuie să se facă referire la această situație, respectiv la incidența dispozițiilor art. 267 alin. (3) C.muncii.

Articolul 268 alin. (2) C.muncii impune cuprinderea tuturor acestor ele- 6
mente de conținut în decizia de concediere, sub **sancțiunea nulității absolute a deciziei**. Pornind de la elementele de conținut impuse de art. 268 alin. (2) C.muncii, practica jurisprudențială chemată să controleze legalitatea acestor decizii atunci când sunt contestate de către salariat tinde să impună forme foarte ample de decizii cu un conținut extrem de dezvoltat, în special pe aspecte de fapt. Or, o astfel de practică nu se justifică atâta vreme cât în jurisdicția muncii sarcina probei incumbă ca regulă angajatorului (art. 287 C.muncii). Dacă salariatul contestă decizia de sancționare în instanță, cel ce trebuie să facă dovada temeiniciei și legalității deciziei adoptate este angajatorul. În acest sens el va prezenta **dosarul de cercetare disciplinară** și **raportul comisiei de disciplină**, acestea fiind actele care cuprind analiza detaliată a situației de fapt, audierile din timpul cercetării, elementele de circumstanță care au condus comisia la propunerea unei decizii sau a alteia. În consecință, nu se justifică nicicum dezvoltarea aspectelor de fapt în cuprinsul deciziei atâta vreme cât în cadrul judecății se impune a se analiza dosarul disciplinar.

§3. Comunicarea deciziei de sancționare

7 Decizia de sancționare se comunică salariatului vinovat într-un termen de **5 zile de la momentul emiterii**. Acest termen de 5 zile a fost calificat de doctrină și jurisprudență ca fiind un termen de recomandare, în consecință nerespectarea termenului de comunicare nu poate avea ca efect desființarea, nulitatea deciziei de sancționare. Acest termen este considerat termen de recomandare pentru că el profită în primul rând angajatorului, acesta fiind cel interesat să aplice sancțiunea. Momentul comunicării este esențial deoarece de la acest moment practic decizia își produce efectele, fiind opozabilă salariatului. În ce privește sancțiunea concedierii disciplinare, **momentul încetării raporturilor de muncă se consideră a fi momentul comunicării deciziei către salariat**.

În ce privește decizia de sancționare, legea stabilește în mod concret la art. 268 alin. (4) C.muncii modul în care angajatorul va comunica **decizia de sancționare**. Astfel, în primul rând se va urmări emiterea materială a deciziei către salariat. În măsura în care salariatul însă nu se află la locul de muncă, atunci legea stabilește ca decizia să fie **comunicată prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire**.

8 În practică, au existat probleme cu privire la **momentul comunicării** determinate de faptul că, deși angajatorul a respectat dispozițiile art. 268 alin. (4) C.muncii comunicând decizia prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire la adresa comunicată de salariat, decizia s-a reîntors la angajator deoarece salariatul nu a putut fi găsit la acea adresă. Într-o astfel de ipoteză au existat două soluții de practică; au fost instanțe care au considerat că atâta vreme cât salariatul nu a fost informat cu privire la decizie, aceasta nu-și produce efectele față de el și, în consecință, nu poate începe să curgă termenul de 30 de zile pentru contestarea deciziei în instanță, dar au fost și instanțe care au considerat că angajatorul și-a îndeplinit obligația de comunicare conform legii, că necomunicarea deciziei de sancționare se datorează neglijenței salariatului care fie nu și-a ridicat corespondența, fie și-a schimbat domiciliul sau reședința fără a anunța despre aceasta pe angajator și, în consecință, dacă salariatul nu a contestat decizia de sancționare în termen de 30 de zile de la comunicarea realizată de angajator, contestația sa nu mai poate fi admisă deoarece a fost prescrisă.

La acest moment, în practica socială **comunicarea deciziilor unilaterale ale angajatorului**, deci inclusiv comunicarea deciziilor de sancționare, se poate realiza și prin alte modalități, **de exemplu, curier rapid sau cea mai sigură metodă, prin executor judecătoresc**, în această ultimă situație existând siguranța comunicării deoarece executorul judecătoresc, chiar dacă nu găsește

pe nimeni la domiciliul salariatului, întocmeşte proces-verbal de comunicare şi afişează decizia comunicată pe uşă.

Capitolul III. Răspunderea patrimonială

Art. 269. [Răspunderea patrimonială a angajatorului; dreptul de regres]

(1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situaţia în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligaţiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

(2) În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanţelor judecătoreşti competente.

(3) Angajatorul care a plătit despăgubirea îşi va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condiţiile art. 270 şi următoarele.

Bibliografie

I.M. Anghel, Fr. Deak, M.F. Popa, Răspunderea civilă, Ed. Ştiinţifică, Bucureşti, 1970.

Comentariu

Datorită faptului că textul Codului muncii face trimitere la normele şi principiile răspunderii civile contractuale, putem concluziona că **angajatorul răspunde patrimonial** în următoarele **condiţii**: 1

a) existenţa unei fapte ilicite care constă în nerespectarea unei obligaţii din contractul individual de muncă, aducându-se prin aceasta o atingere unui drept subiectiv patrimonial al salariatului; în cazul angajatorului persoană juridică, fapta ilicită trebuie să fi fost săvârşită de către organul de conducere al acestuia sau de către oricare dintre salariaţi, în calitate de prepus al persoanei juridice respective;

b) existenţa prejudiciului patrimonial, care va cuprinde atât paguba produsă, cât şi beneficiul nerealizat

c) raportul de cauzalitate între faptă şi prejudiciu;

d) culpa celui care săvârşeşte fapta.

2 De asemenea, prevederile art. 1079 şi art. 1081 C.civ. referitoare la punerea în întârziere sunt aplicabile şi în acest caz. Totuşi, potrivit art. 1079 pct. 2 C.civ., nu mai sunt necesare formalităţile de punere în întârziere a debitorului – în acest caz angajatorul – când părţile au convenit expres că debitorul este în întârziere la împlinirea termenului la care trebuia să execute obligaţia, fără îndeplinirea vreunei alte formalităţi (de exemplu, neplata salariului la data prevăzută în contract). Suntem de părere că astfel de clauze pot fi inserate în contractul individual de muncă, pentru evitarea acestor proceduri, în aplicarea atât a art. 269, cât şi a art. 270.

Punerea în întârziere poate avea loc în legătură cu neexecutarea obligaţiei sau cu executarea necorespunzătoare ori cu întârzierea acesteia. Aceasta este posibilă fie înainte ca părţile să se fi înţeles asupra acoperirii prejudiciului, fie după ce s-au înţeles în acelaşi scop, dar debitorul nu efectuează plata.

3 Având în vedere că răspunderea patrimonială a angajatorului faţă de salariat acţionează în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, putem concluziona că salariatului i se cuvin şi dobânzi (conform art. 1088 şi urm. C.civ., coroborate cu dispoziţiile O.G. nr. 9/2000 privind nivelul dobânzii legale pentru obligaţiile băneşti, cu modificările şi completările ulterioare), iar actualizarea creanţelor în funcţie de indicele de inflaţie este admisibilă.

4 De asemenea, prin contractele colective şi/sau individuale de muncă se pot stabili **clauze de modificare a răspunderii** (de exonerare, de limitare sau de agravare a răspunderii). Totuşi, clauzele de exonerare sau de limitare a răspunderii patrimoniale a angajatorului faţă de salariat sunt permise numai în ipotezele pentru care vina debitorului – în acest caz angajatorul – îmbracă forma neglijenţei sau imprudenţei (*I.M. Anghel, Fr. Deak, M.F. Popa*, Răspunderea civilă).

Contractele colective şi/sau individuale de muncă ori acte adiţionale la acestea încheiate înainte de producerea prejudiciului pot cuprinde clauze penale prin care părţile pot conveni asupra cuantumului despăgubirilor datorate, în cazul art. 269, de către angajator ca urmare a neexecutării, executării cu întârziere sau necorespunzătoare a obligaţiilor contractuale. Menţionăm că, dată fiind natura contractuală a acesteia, clauza penală este obligatorie între părţi; ca urmare, instanţa de judecată nu are dreptul să reducă [avem în vedere clauzele penale încheiate cu respectarea art. 5 C.civ. (prin convenţii nu se poate deroga de la ordinea publică şi bunele moravuri) şi nu cele încheiate cu încălcarea acestor cerinţe, al căror efect constă în dezechilibrarea raporturilor dintre părţi] sau să-i mărească cuantumul.

5 Instanţele judecătoreşti competente material şi teritorial, precum şi regulile speciale de procedură vor fi, în acest caz, cele stabilite de art. 284 şi urm. C.muncii. Astfel, competenţa teritorială aparţine, în urma modificărilor aduse

de art. 284 alin. (2) C.muncii, instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința sau, după caz, sediul. Precizăm că, potrivit art. 287, **sarcina probei** în cazul conflictelor de muncă revine angajatorului, fără nicio distincție legată de calitatea sa de reclamant sau de pârât.

Întrucât fapta ilicită – ca o condiție a răspunderii patrimoniale a angajatorului persoană juridică – este o faptă a uneia sau mai multor persoane din organul de conducere al angajatorului ori a unuia dintre salariații cu calitate de prepus al persoanei juridice respective, despăgubirile plătite de către angajator vor fi recuperate de la salariatul sau salariații vinovați de producerea pagubei, în condițiile art. 270 și urm. 6

Art. 270. [Răspunderea patrimonială a salariaților]

(1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

(2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

Bibliografie

I.M. Anghel, Fr. Deak, M.F. Popa, Răspunderea civilă, Ed. Științifică, București, 1970; *S. Ghimpu. Al. Țiclea*, Dreptul muncii, Casa de Editură și Presă „Șansa", București, 1994, p. 101; *I.M. Popa* (II), În legătură cu natura juridică și efectele avizului jurisconsultului, Revista Română de Drept nr. 2/1987, p. 34.

Comentariu

Ca urmare a eliminării răspunderii materiale a salariaților, a fost introdusă răspunderea patrimonială a acestora întemeiată pe ansamblul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale. Întrucât răspunderea patrimonială este generată de prestarea unei activități în temeiul contractului individual de muncă, dispozițiile art. 270 nu pot fi incidente în cazul pagubelor cauzate utilizatorului în procesul muncii prestate la acesta de către salariatul temporar al agentului de muncă temporară. Totuși, având în vedere existența contractului de punere la dispoziție încheiat între agentul de muncă temporară și utilizator, acesta din urmă poate acționa pe prima *ex contractu*, iar agentul de muncă 1

temporară poate să se îndrepte, la rândul lui, împotriva salariatului său, în temeiul art. 270 şi urm. C.muncii.

Aceeaşi soluţie se impune şi în cazul salariatului delegat care produce o pagubă pe timpul delegării, la angajatorul la care s-a dispus delegarea, dar numai în situaţia în care între cele două unităţi există raporturi civile sau comerciale, iar salariatul a fost delegat în executarea acestora. În caz contrar, angajatorul păgubit are posibilitatea de a solicita, pe cale judecătorească, despăgubiri fie de la angajatorul care a dispus delegarea – în calitate de comitent – fie de la autorul prejudiciului, ori direct, în temeiul art. 998 C.civ., ori în calitate de prepus, fie atât de la angajatorul comitent, cât şi de la salariatul prepus, cei doi urmând a răspunde solidar.

Având în vedere faptul că, pe perioada detaşării, contractul individual de muncă al salariatului încheiat cu angajatorul care a dispus detaşarea se suspendă, rezultă că, în această perioadă, salariatul detaşat este parte într-un contract individual de muncă pe durată determinată cu angajatorul la care s-a dispus detaşarea. Aceasta cu atât mai mult cu cât detaşarea la un alt angajator se dispune în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În consecinţă, salariatul răspunde direct angajatorului la care se dispune detaşarea, pentru pagubele produse acestuia.

2 Pentru **declanşarea răspunderii patrimoniale a salariatului** faţă de angajatorul său, este necesară îndeplinirea cumulativă a următoarelor **condiţii**:

a) **calitatea de salariat al angajatorului păgubit**

Prin salariat înţelegem persoana care are încheiat un contract individual de muncă, pe durată nedeterminată sau determinată, cu normă întreagă sau timp parţial. De asemenea, persoanele aflate în executarea unui contract de ucenicie la locul de muncă, a unui contract de calificare ori de adaptare profesională răspund patrimonial potrivit dispoziţiilor Codului muncii.

În măsura în care prejudiciul este produs de persoana care prestează o muncă în baza altor contracte în afara celui de muncă (cu titlu voluntar, ca urmare a executării pedepsei la locul de muncă etc.), aceasta va răspunde exclusiv în temeiul normelor răspunderii civile delictuale, chiar dacă paguba s-a produs prin săvârşirea unei fapte ilicite în legătură cu munca sa. Administratorii parte într-un contract de mandat comercial vor răspunde potrivit regulilor specifice acestuia, prin derogare de la normele Codului muncii. Administratorii care, concomitent, ocupă un post în baza unui contract individual de muncă vor răspunde patrimonial numai pentru prejudiciul produs exclusiv în cadrul raportului juridic de muncă.

b) **fapta ilicită a salariatului trebuie să fie săvârşită în legătură cu munca sa**

Fapta salariatului este apreciată ca ilicită în măsura în care nu respectă obligațiile de serviciu, așa cum rezultă acestea din lege, contractul colectiv de muncă, regulamentul intern sau contractul individual de muncă. Sunt considerate fapte în legătură cu munca orice alte fapte care, într-o formă sau alta, au legătură cu atribuțiile de serviciu, inclusiv cele omisive în raport cu executarea acestora.

Faptele săvârșite în timpul programului de lucru, dar fără legătură cu atribuțiile de serviciu ale salariatului, atrag răspunderea civilă delictuală a acestuia.

c) **existența prejudiciului material**

Condițiile pe care trebuie să le îndeplinească prejudiciul material sunt următoarele: să fie real (salariatul răspunde numai pentru valorile efectiv pierdute), cert (atât în privința existenței, cât și în privința evaluării sale), actual, direct și nereparat (exemplul distrugerii bunurilor angajatorului asigurate de către acesta). Menționăm că evaluarea bunurilor se va face numai potrivit normelor dreptului comun, în raport cu prețul existent în momentul în care instanța de judecată pronunță hotărârea de stabilire a despăgubirilor, având la bază principiul reparării integrale a prejudiciului. În cazul degradării bunurilor, evaluarea de va face ținându-se cont de gradul real de uzură al acestora: dacă bunul poate fi recondiționat, se iau în calcul cheltuielile aferente acestui scop, dacă poate fi revalorificat, se ia în calcul diferența dintre prețul bunului și cel obținut prin revalorificare, iar dacă bunul nu poate fi folosit decât ca materie primă, se va lua în calcul diferența dintre prețul acestuia și prețul materiei prime pe care a înlocuit-o spre a se produce astfel un alt bun.

d) **raportul de cauzalitate între fapta ilicită și prejudiciu**

e) **vinovăția salariatului care a produs prejudiciul**

Vinovăția presupune discernământului salariatului și voința liberă a acestuia existente în momentul săvârșirii faptei. La stabilirea cuplei salariatului trebuie să se țină seama atât de sarcinile prevăzute în fișa postului, cât și de existența calității sau a împuternicirii de a le realiza. Așadar, salariatul trebuie să fi avut condiții normale de lucru și să fi exercitat fără opreliști atribuțiile sale din fișa postului. Sarcina dovedirii culpei revine angajatorului. Ca regulă, prezumția de culpă nu operează, cu excepția prezumției de vinovăție a gestionarului.

Prevederile art. 1079 și art. 1081 C.civ. referitoare la punerea în întârziere 3
sunt aplicabile și în acest caz.

Punerea în întârziere poate avea loc în legătură cu neexecutarea obligației sau cu executarea necorespunzătoare ori cu întârzierea acesteia. Aceasta este posibilă fie înainte ca părțile să se fi înțeles asupra acoperirii prejudiciului, fie după ce s-au înțeles în același scop, dar debitorul nu efectuează plata.

Totuşi, potrivit art. 1079 pct. 2 C.civ., nu mai sunt necesare formalităţile de punere în întârziere a debitorului – în acest caz salariatul – când părţile au convenit expres că debitorul este în întârziere la împlinirea termenului la care trebuia să execute obligaţia, fără îndeplinirea vreunei formalităţi. Deşi nu putem imagina o astfel de situaţie, dat fiind că realizarea atribuţiilor de serviciu în temeiul contractului individual de muncă se face prin prestaţii succesive, suntem de părere că, de principiu, astfel de clauze pot fi inserate în contractul individual de muncă, pentru evitarea procedurilor de punere în întârziere.

4 Având în vedere că răspunderea patrimonială a salariatului faţă de angajator acţionează în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, putem concluziona că angajatorului i se cuvin şi dobânzi (conform art. 1088 şi urm. C.civ., coroborate cu dispoziţiile O.G. nr. 9/2000 privind nivelul dobânzii legale pentru obligaţiile băneşti, cu modificările şi completările ulterioare), iar actualizarea creanţelor în funcţie de indicele de inflaţie este admisibilă.

5 Spre deosebire de răspunderea patrimonială a angajatorului faţă de salariat, care putea opera şi prin inserarea, în contractele colective şi/sau individuale de muncă, de clauze de modificare a răspunderii (de exonerare, de limitare sau de agravare a răspunderii), suntem de părere că, în aplicarea art. 38 coroborat cu art. 270 alin. (2), pot fi încheiate, numai anterior producerii prejudiciului, clauze de modificare numai în sensul exonerării sau limitării răspunderii.

Totuşi, aşa cum am subliniat şi în cazul răspunderii patrimoniale a angajatorului pentru salariat, clauzele de exonerare sau de limitare a acesteia sunt permise numai în ipotezele pentru care vina debitorului – în acest caz salariatul – îmbracă forma neglijenţei sau imprudenţei (a se vedea *I.M. Anghel, Fr. Deak, M.F. Popa*, Răspunderea civilă).

6 Ca şi Codul muncii anterior, enumerarea nu este completă, întrucât omite alte cauze care constituie limite firesti ale oricărei răspunderi juridice: executarea unei obligaţii legale sau contractuale şi starea de necesitate.

a) **executarea unei obligaţii legale sau contractuale**

Executarea unei obligaţii legale sau contractuale înlătură caracterul ilicit la faptei, chiar dacă aceasta ar avea ca urmare o pierdere pentru angajator.

În ceea ce priveşte executarea ordinelor de serviciu, s-a ridicat problema în ce măsură aceasta poate apăra de răspundere pe salariat sau dacă, dimpotrivă, conduce la angajarea răspunderii acestuia, împreună cu cel care a dat dispoziţia respectivă.

Executarea ordinelor vădit ilegale nu apără salariatul de răspunderea patrimonială, în considerarea obligaţiei salariatului de a se opune la aducerea la îndeplinire şi, în orice caz, să preîntâmpine urmările lor păgubitoare. În situaţia ordinelor legale – în fond sau în aparenţă – salariatul nu are dreptul de a le

cenzura nici sub aspectul utilității, nici sub aspectul oportunității lor; în acest caz, salariatul este apărat de răspundere.

O cauză asemănătoare de exonerare de răspundere o constituie acordul angajatorului (a se vedea *S. Ghimpu. Al. Țiclea*, Dreptul muncii, p. 101) pe care acesta îl dă salariatului pentru a întreprinde acțiuni care au ca efect micșorarea patrimoniului acestuia (de exemplu, demolarea unor clădiri insalubre etc.)

b) starea de necesitate

Din moment ce starea de necesitate exonerează de răspundere în forma cea mai gravă a acesteia – cea penală – este de necontestat că ea își are aplicarea și în cadrul răspunderii patrimoniale, în cazul în care salariatul săvârșește fapta pentru a salva de la un pericol iminent și care nu putea fi înlăturat altfel viața, integritatea corporală sau sănătatea sa, a altuia sau un bun important al său ori al altuia, ori un interes public. Cu toate acestea, salariatul nu este apărat dacă, în momentul săvârșirii faptei, și-a dat seama că pricinuiește urmări mai grave decât cele care s-ar fi produs dacă pericolul nu era înlăturat. În mod contrar, dacă salariatul a crezut că, prin fapta sa, evită o vătămare mai gravă, el este exonerat, chiar dacă prejudiciul cauzat prin intervenția sa este mai mare decât cel a cărui evitare a urmărit-o.

c) forța majoră și împrejurările neprevăzute (cazul fortuit)

Salariații nu răspund pentru pagubele provocate din cauza unor împrejurări neprevăzute sau în cazul în care împrejurarea care a intervenit nu putea fi înlăturată. Aceste împrejurări împiedică în mod obiectiv și fără nicio culpă din partea salariatului executarea obligației contractuale pe care și-a asumat-o.

d) riscul normal al serviciului

Riscul normal al serviciului reprezintă pierderile previzibile și inerente ale procesului de producție sau de manipulare a mărfurilor care se încadrează în limitele prevăzute fie într-un act normativ (riscul normat), fie prin acte interne ale angajatorului prin cele rezultate din negocierea colectivă și/sau individuală (riscul nenormat).

Riscul normat cuprinde pierderile inerente ale procesului de producție care se încadrează în limitele prevăzute de lege. Reglementări privind riscul normat sunt cuprinse în: normele de perisabilitate care stabilesc, sub forma unor procente, pierderi materiale admisibile la unele bunuri în operațiunile de transport, manipulare, prelucrare, depozitare, desfacere etc.; normele de uzură la fondurile fixe, exprimate în durata de serviciu normală a acestora (a se vedea Legea nr. 15/1994 privind amortizarea capitalului imobilizat în active corporale și necorporale); limitele maxime de pierderi tehnologice; normele și normativele de consum, prin care se determină consumurile specifice de materii prime, combustibil, energie.

7 Riscul nenormat apare în următoarele situații:

– pagube neînsemnate în raport cu lucrările efectuate, cauzate de specificul activității respective: volum foarte mare de operații, ritm accelerat etc.;

– pagubele care, deși depășesc norma pierderilor admisibile, nu sunt produse din vina vreunei persoane;

– rezultatele care nu au fost obținute ca urmare a activității unor categorii de personal care își asumă obligații de diligență (consilierii juridici, medicii etc.); totuși, răspunderea este atrasă când se dovedește grava culpă profesională, totala ignorare sau nesocotire a normelor și cunoștințelor din profesia respectivă [a se vedea *I.M. Popa* (II), În legătură cu natura juridică și efectele avizului jurisconsultului, Revista Română de Drept nr. 2/1987, p. 34].

Art. 271. [Caracterul divizibil al răspunderii]

(1) Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.

(2) Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul său net de la data constatării pagubei și, atunci când este cazul, și în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.

Bibliografie

C.A. Moarcăș-Costea, A.M. Vlăsceanu, Dreptul individual al muncii, Ed. C.H. Beck, București, 2010; *C. Stătescu, C. Bârsan*, Drept civil. Teoria generală a obligațiilor, ed. a 9-a, Ed. Hamangiu, București, 2008; *Al. Țiclea*, Codul muncii comentat și adnotat, Ed. Lumina Lex, București, 2004.

Comentariu

1 Răspunderea patrimonială este, de regulă, o **răspundere personală** sau individuală.

Există și situații în care un singur prejudiciu este produs din vina mai multor persoane. În acest caz, răspunderea salariaților este conjunctă, și nu solidară, cu excepția răspunderii gestionarilor, care va fi analizată separat.

2 **Răspunderea conjunctă** este tot o răspundere individuală, întrucât fiecare persoană vinovată răspunde proporțional cu măsura în care a contribuit la producerea pagubei. Aceasta este determinată de fapta ilicită în sine –

examinată sub aspectul legăturii de cauzalitate – şi de gradul vinovăţiei. Totuşi, în practică, determinarea proporţiei în care fiecare faptă a contribuit la producerea pagubei este dificilă şi de aceea se recurge la procedeul prevăzut de alin. (2) al aceluiaşi articol.

Răspunderea solidară în cazul gestionarilor este atrasă asupra persoanelor 3
cu funcţii de conducere, precum şi asupra oricărui salariat care se face vinovat de încadrarea, trecerea sau menţinerea în funcţia de gestionar a unei persoane fără respectarea condiţiilor de vârstă, studii şi stagiu prevăzute de lege, precum şi a dispoziţiilor referitoare la antecedentele penale. Aceeaşi răspundere o are şi cel vinovat de nerespectarea dispoziţiilor legale privind constituirea garanţiilor de către gestionar, în limita garanţiei neconstituite (art. 28 coroborat cu art. 3, 4 şi 38 din Legea nr. 22/1969). Fiind de strictă interpretare, acest tip de răspundere nu poate fi extins şi la alte cazuri decât cele prevăzute expres şi limitativ de lege.

Acest criteriu apare ca întemeiat pe corelaţia existentă în atribuţiile 4
prevăzute în fişa postului şi responsabilităţile aferente lor şi cuantumului salariului, diferind în funcţie şi de importanţa acestora. Criteriul suplimentar al timpului efectiv lucrat de la ultimul inventar este aplicabil salariaţilor gestionari, în cazul în care manipularea bunurilor în cadrul gestiunii se face colectiv sau în schimburi succesive, fără predare între schimburi (art. 27 din Legea nr. 22/1969; în cazul în care fapta constituie o infracţiune, răspunderea va fi stabilită potrivit legii penale).

Art. 272.
[Restituirea sumelor nedatorate şi a bunurilor necuvenite]

(1) Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

(2) Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau şi care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptăţit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabileşte potrivit valorii acestora de la data plăţii.

Bibliografie

C.A. Moarcăş-Costea, A.M. Vlăsceanu, Dreptul individual al muncii, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2010; *C. Stătescu, C. Bârsan*, Drept civil. Teoria generală a obligaţiilor, ed. a 9-a, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2008; *I.T. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007; *Al. Ţiclea*, Codul muncii comentat şi adnotat, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2004.

Comentariu

1 Neexistând o dispoziție contrară în cod, **obligația de restituire** a salariatului se bazează pe normele și principiile dreptului civil. Totuși, aceasta se bazează pe **plata lucrului nedatorat** și nu reprezintă, deci, o răspundere civilă contractuală în lipsa vinovăției salariatului Evident, răspunderea patrimonială subsidiară va fi atrasă asupra salariaților care s-au făcut vinovați de plata sumelor nedatorate, de predarea fără drept a unor bunuri ori de prestarea serviciilor necuvenite. În cazul vinovăției proprii salariatului pentru primirea plății nedatorate, sunt incidente regulile răspunderii patrimoniale.

Deși obligația de restituire se bazează pe normele și principiile dreptului comun – unde regula o constituie repararea prejudiciului în natură și numai în subsidiar, prin echivalent bănesc – în dreptul muncii, repararea se realizează, de regulă, prin echivalent bănesc, respectiv prin reținere din salariu, întrucât în cazul predării bunurilor care nu se cuveneau, acestea nu mai pot fi restituite în natură.

2 Este important de precizat că obligația de restituire operează numai dacă bunurile au fost predate sau serviciile prestate în legătură cu munca salariatului. În caz contrar, prejudiciul poate fi recuperat pe calea unei acțiuni de drept comun (Trib. jud. Maramureș, dec. civ. nr. 992/1992, în Dreptul nr. 10-11/1993, p. 110).

Procedura de recuperare a pagubelor în acest caz este aceeași cu cea prevăzută în cazul răspunderii patrimoniale.

Art. 273. [Reținerile din salariu]

(1) Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă.

(2) Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși, împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv.

Bibliografie

A se vedea *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, vol. I, Ed. Lumina Lex, București, 2003, p. 729.

Comentariu

Aceste prevederi, coroborate cu cele ale art. 164 alin. (2) C.muncii, conduc, 1
fără echivoc, la concluzia că **recuperarea prejudiciilor** se realizează, de regulă, pe cale judecătorească, la instanţele de dreptul muncii, avându-se la bază interdicţia angajatorului de a efectua reţineri din salariu cu titlu de daune, cu excepţia existenţei unei hotărâri judecătoreşti definitive şi irevocabile în acest sens.

O primă precizare se impune. Textul art. 164 alin. (2) vine în contradicţie 2
cu cel al art. 289 C.muncii, care precizează că hotărârile pronunţate în fond de către instanţele judecătoreşti în soluţionarea conflictelor de drepturi sunt definitive şi executorii de drept (în conformitate cu art. 376-377 C.proc.civ.), fără a fi necesară învestirea lor cu formulă executorie. Derogarea de la normele amintite creează o situaţie de discriminare a angajatorului faţă de salariat, sub raportul modului de acoperire a prejudiciului, întrucât în situaţia inversă, salariatul poate să recupereze prejudiciul creat de angajator de la data rămânerii definite, şi nu irevocabile, a hotărârii judecătoreşti.

În altă ordine de idei, subliniem faptul că, deşi legiuitorul a eliminat calea deciziei de imputare ca modalitate de recuperare directă a prejudiciului produs de salariat, asumarea în scris a unui angajament de plată este posibilă, ca modalitate de reparare a prejudiciului prin acordul părţilor, în aplicarea normelor şi principiilor legislaţiei civile şi în vederea evitării proceselor, altfel necesare.

Această soluţie a fost reţinută şi de Curtea Constituţională, prin decizia nr. 24/2003 care stabileşte că „acestea (cu referire la prevederile art. 164 alin. (2) C.muncii, care prevede că reţinerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă şi exigibilă şi a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă şi irevocabilă) însă nu lezează libertatea contractuală, deoarece părţile contractante pot conveni, de comun acord, asupra modalităţilor de executare sau de stingere a obligaţiilor lor reciproce. De asemenea, nu este îngrădit nici dreptul salariatului să consimtă de bunăvoie la recuperarea eventualelor daune cauzate de el, fără să aştepte pronunţarea unei hotărâri judecătoreşti."

Angajamentul de plată astfel încheiat nu constituie, în lipsa unor prevederi 3
legale exprese, **titlu executoriu**. În consecinţă, recuperarea prejudiciului astfel stabilit nu se poate efectua prin intermediul reţinerilor lunare din salariu.

În timp ce angajatorul se poate obliga, în toate cazurile, la propunerea sala- 4
riatului, să-l despăgubească pentru prejudiciul material cauzat acestuia pe care l-a recunoscut ca atare, salariatul se poate obliga numai având în vedere art.

B.C.U. "M. EMINESCU" IAŞI

38 C.muncii care prevede că salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și că orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Astfel, după ce există o hotărâre judecătorească, salariatul nu poate consimți la o plată imediată și dintr-o dată, la plata unei sume mai mari decât cea stabilită de către instanța judecătorească, și nici la o reținere lunară care să depășească o treime din salariul său net. Ar putea consimți salariatul, cu ocazia semnării **angajamentului de plată**, la repararea prejudiciului în condițiile amintite anterior, avându-se în vedere tocmai faptul că suma astfel stabilită nu se poate reține din salariu, în condițiile art. 273 alin. (2)?

5 Potrivit unei opinii (a se vedea *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, vol. I, p. 729), salariatul nu se poate obliga în niciun caz la plata unei sume mai mari decât cea care ar rezulta din reținerea unei treimi din salariul lunar net, eșalonată pe 3 ani, și nici la plata unei rate lunare mai mari decât cea stabilită de art. 273 alin. (2). Deși recunoaștem caracterul imperativ al textului art. 38, considerăm că acesta trebuie interpretat avându-se în vedere drepturile specifice proteguite de legislația muncii, a căror realizare este strâns legată de existența unui raport de muncă (de exemplu, dreptul la salariu, la concediu anual de odihnă, la securitate și sănătate în muncă etc.); dat fiind faptul că recuperarea prejudiciului prin intermediul angajamentului de plată nu se poate efectua prin intermediul reținerilor lunare din salariu, apreciem că dreptul la salariu al persoanei nu este afectat în cazul în care consimte la plată în alte condiții decât cele prevăzute de art. 273.

6 În ceea ce privește rata lunară, aceasta nu poate fi mai mare de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși, împreună cu celelalte reținere pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv. O serie de precizări se impun:

a) având în vedere definiția art. 155 C.muncii, salariul lunar care constituie baza de calcul a ratei cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și celelalte adaosuri la acesta. De asemenea, art. 273 se referă la salariul net și nu la salariul brut.

b) reținerile pe care le are în vedere art. 273 alin. (2) sunt cele a căror ordine de preferință este prevăzută de art. 164 alin. (3), și anume: obligațiile de întreținere stabilite potrivit Codului familiei, contribuțiile și impozitele datorate către stat și daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite.

Art. 274. [Plata despăgubirilor după încetarea contractului individual de muncă]

(1) În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator şi cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcţionar public, reţinerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituţie ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit.

(2) Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcţionar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condiţiile Codului de procedură civilă.

Bibliografie

V.M. Ciobanu, G. Boroi, Drept procesual civil, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2009; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 3-a, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2009.

Comentariu

Având în vedere că **angajamentul de plată** nu constituie titlu executoriu potrivit legii, prevederile alin. (1) nu sunt aplicabile. În considerarea acestui raţionament, părţile pot conveni modificarea clauzelor angajamentului de plată în sensul restituirii sumei rămase pentru acoperirea integrală a prejudiciului la data încetării contractului individual de muncă. În măsura în care nu intervine o astfel de modificare, salariatul va executa obligaţia prevăzută în angajamentul de plată potrivit clauzelor cuprinse în acesta; în toate cazurile în care salariatul nu respectă obligaţiile asumate prin angajamentul de plată, angajatorul se poate adresa instanţelor judecătoreşti competente să soluţioneze conflicte de drepturi, cu sau fără a pune în întârziere prin notificare (potrivit art. 1079 C.civ.) salariatul. 1

Dat fiind faptul că textul nu face nicio distincţie, prevederea primului alineat se va aplica în toate cazurile de încetare a contractului individual de muncă, cu condiţia ca persoana să se încadreze în muncă sau să devină funcţionar public. Este evident că, în caz contrar, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale. 2

Având în vedere caracterul imperativ al normei referitoare la acoperirea prejudiciului prin transmiterea titlului executoriu la noul angajator, precum şi al art. 38 C.muncii, considerăm că salariatul aflat în situaţia prevăzută de 3

alin. (1) nu poate consimți la plata sumei rămase de restituit, prin semnarea unui angajament de plată la data încetării contractului individual de muncă.

Art. 275. [Plata despăgubirilor prin executare silită] **În cazul în care acoperirea prejudiciului prin reţineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de reţineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condiţiile Codului de procedură civilă.**

Bibliografie

V.M. Ciobanu, G. Boroi, Drept procesual civil, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2009; *Al. Ţiclea*, Tratat de dreptul muncii, ed. a 3-a, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2009.

Comentariu

1 Actualul Cod prevede că **acoperirea prejudiciului prin reţineri din salariu** se poate face într-un termen de maximum 3 ani, şi nu pe toată durata cât persoana îşi păstrează calitatea de salariat.

2 Având în vedere formularea permisivă a textului, considerăm că angajatorul poate opta între încheierea cu salariatul a unui **angajament de plată** pentru suma rămasă de restituit sau executarea silită, potrivit Codului de procedură civilă.

3 Din cauza utilizării timpului prezent în redactarea art. 275 – „... acoperirea prejudiciului ... nu se poate face ...", s-au născut o serie de controverse în ceea ce priveşte posibilitatea angajatorului de a cere executarea silită a bunurilor anterior celor trei ani prevăzuţi de lege.

Astfel, se poate trage concluzia că angajatorul poate aprecia, după data efectuării primei rate de reţineri, în baza valorii ei, că prin reţinerile lunare ulterioare nu s-ar acoperi prejudiciul şi în consecinţă, poate cere **executarea silită** a bunurilor salariatului. Aceste modalităţi, cea a reţinerii lunare şi cea a executării silite, ar apărea ca alternative, ceea ce, în opinia noastră, este inadmisibil.

Soluţia executării silite numai după ce s-au efectuat reţinerile lunare din salariu timp de 3 ani se desprinde întrucât angajatorului îi este imposibil să anticipeze, de la momentul stabilirii sumei de restituit, că debitul nu va fi recuperat integral, avându-se ca bază de calcul numai salariul existent la acea dată, salariu care se poate mări, fie la angajatorul creditor, fie la altul.

Capitolul IV. Răspunderea contravențională

Art. 276. [Definirea, constatarea și sancționarea contravențiilor]

(1) Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte:

a) nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară, cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei;

b) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 34 alin. (5), cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei;

c) împiedicarea sau obligarea, prin amenințări ori prin violențe, a unui salariat sau a unui grup de salariați să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

d) stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale, cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei;

e) primirea la muncă a persoanelor fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 3.000 lei la 4.000 lei pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei;

f) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 134 și 137, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei;

g) încălcarea obligației prevăzute la art. 135, cu amendă de la 5.000 lei la 20.000 lei;

h) nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

i) nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

j) neacordarea indemnizației prevăzute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul își întrerupe temporar activitatea cu menținerea raporturilor de muncă, cu amendă de la 1.500 lei la 5.000 lei;

k) încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei.

(2) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către inspectorii de muncă.

(3) Contravențiilor prevăzute la alin. (1) li se aplică dispozițiile legislației în vigoare.

BCU IASI

Bibliografie

C. Bulai, Infracțiuni și contravenții, criterii de deosebire în teoria dreptului și în legislație, în S.C.J. nr. 2/1973; *I.T. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Lumina Lex, București, 2003; *Al. Țiclea*, Reglementarea contravențiilor, ed. a 3-a, Ed. Lumina Lex, București, 2003.

Comentariu

1 Răspunderea contravențională este doar de natură contractuală.

2 Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să-l despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un **prejudiciu material sau moral** din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu. Condițiile ce trebuie îndeplinite sunt aceleași ca și în cazul angajatului.

3 **Prezumția de învinovățire a angajatorului** este una relativă, acesta având posibilitatea de a proba că nu au fost îndeplinite obligațiile izvorâte din contractual de muncă din cauza unei împrejurări ce nu îi poate fi imputată.

4 Recuperarea prejudiciului se face din paguba produsă și beneficiul nerealizat. Angajatorul poate suporta și daune morale. **Despăgubirile** pot consta într-o sumă globală sau plata unor sume periodice.

Capitolul V. Răspunderea penală

Art. 277. [Infracțiunea de nerespectare a hotărârii judecătorești privind plata salariilor]

Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către partea interesată constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 la 6 luni sau cu amendă.

Bibliografie

Al. Boroi, Drept penal. Partea generală, Ed. All Beck, București, 2001; *C. Bulai*, Manual de drept penal. Partea generală, Ed. All Beck, 1997; V. *Dobrinoiu, Gh. Nistoreanu, I. Pascu, I. Molnar, V. Lazăr*, Drept penal. Partea generală, Ed. Europa Nova, București, 1997; *I. Pascu*, Drept penal. Partea generală, Ed. Europa Nova, București, 2001.

BCU IAȘI CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Comentariu

Această infracțiune constă în **neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind plata salariilor**, în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către persoana interesată și se pedepsește cu închisoarea de la 3 luni la 6 luni sau cu amendă. 1

Infracțiunea are ca obiect juridic special relațiile sociale care asigură **autoritatea hotărârilor judecătorești**. Obiectul juridic special al acestei infracțiuni este complex, deoarece prin săvârșirea faptei se încalcă și alte relații sociale referitoare la drepturile persoanelor care se consacră prin hotărâri judecătorești, adică prin plata salariilor. 2

Subiectul activ al acestei infracțiuni este calificat, și anume angajatorul. El are obligația de a plăti salariile angajaților săi în baza unei hotărâri judecătorești definitive. 3

Subiectul pasiv este angajatul și, în al doilea rând, statul, cărora le sunt lezate valorile sociale privind legislația muncii. 4

Elementul material al infracțiunii se prezintă sub forma unei inacțiuni, și anume neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresată de partea interesată. 5

Raportul de cauzalitate rezultă din materialitatea faptei, adică din săvârșirea infracțiunii incriminate.

Din punct de vedere al laturii subiective este vorba de infracțiuni omisive, astfel încât răspunderea penală se va angaja indiferent dacă fapta s-a comis cu intenție sau din culpă. Tentativa nu este posibilă și de aceea nu a fost incriminată, fapta consumându-se la expirarea termenului de 15 zile de la data cererii adresate angajatorului. 6

Conform art. 279 C.muncii, această infracțiune se pune în mișcare la plângerea persoanei vătămate, iar împăcarea părților înlătură răspunderea penală. 7

Termenul de introducere a plângerii penale este, conform art. 284 alin. (1) C.proc.pen., de 2 luni din ziua în care persoana vătămată a știut cine este făptuitorul.

Plângerea se adresează organului de cercetare penală sau procurorului, conform art. 279 alin. (2) C.proc.pen. Lipsa plângerii, retragerea acesteia sau împăcarea părților constituie cauze care înlătură răspunderea penală. 8

Art. 278. **[Infracțiunea de nerespectare a hotărârii judecătorești privind reintegrarea în muncă]**

Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind reintegrarea în muncă a unui salariat constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amendă.

Bibliografie

Al. Boroi, Drept penal. Partea generală, Ed. All Beck, București, 2001; *C. Bulai*, Manual de drept penal. Partea generală, Ed. All Beck, 1997; V. *Dobrinoiu, Gh. Nistoreanu, I. Pascu, I. Molnar, V. Lazăr*, Drept penal. Partea generală, Ed. Europa Nova, București, 1997; *I. Pascu*, Drept penal. Partea generală, Ed. Europa Nova, București, 2001.

Comentariu

1 Obiectul juridic special al acestei infracțiuni îl constituie acele relații sociale privind dreptul la muncă, sub aspectul **reintegrării în muncă** a unui salariat, măsură dispusă printr-o hotărâre judecătorească definitivă.

2 În ce privește subiectul infracțiunii, chiar dacă textul legal nu prevede în mod expres cine anume este îndrituit cu punerea în executare a unei hotărâri judecătorești definitive de reintegrare a salariatului, este lesne de înțeles că obligația revine angajatorului. Și în cazul acestei infracțiuni subiectul activ este calificat, și anume angajatorul.

3 Subiectul pasiv nu poate fi altul decât salariatul care nu și-a putut valorifica **dreptul la reintegrare** stabilit printr-o hotărâre judecătorească definitivă și executorie.

4 Elementul material al acestei infracțiuni constă într-o inacțiune, și anume neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind reintegrarea în muncă a unui salariat.

5 În ce privește latura subiectivă, această infracțiune poate fi săvârșită atât cu intenție, cât și din culpă, fiind aplicabile dispozițiile art. 19 C.pen.

Art. 279. **[Plângerea penală]**

(1) În cazul infracțiunilor prevăzute la art. 277 și 278 acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea persoanei vătămate.

(2) Împăcarea părților înlătură răspunderea penală.

BCU IAȘI - CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Bibliografie

Al. Boroi, Drept penal. Partea generală, Ed. All Beck, Bucureşti, 2001; *C. Bulai*, Manual de drept penal. Partea generală, Ed. All Beck, 1997; V. *Dobrinoiu, Gh. Nistoreanu, I. Pascu, I. Molnar, V. Lazăr*, Drept penal. Partea generală, Ed. Europa Nova, Bucureşti, 1997; *I. Pascu*, Drept penal. Partea generală, Ed. Europa Nova, Bucureşti, 2001.

Comentariu

Conform art. 279 C.muncii, **acţiunea penală** se pune în mişcare la plân- 1
gerea persoanei vătămate, iar împăcarea părţilor înlătură răspunderea penală.

Art. 280. *Abrogat.*

Art. 280[1]. [Nerespectarea condiţiilor legale de încadrare în muncă a minorilor]

Încadrarea în muncă a minorilor cu nerespectarea condiţiilor legale de vârstă sau folosirea acestora pentru prestarea unor activităţi cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 1 la 3 ani.

Bibliografie

Al. Boroi, Drept penal. Partea generală, Ed. All Beck, Bucureşti, 2001; *C. Bulai*, Manual de drept penal. Partea generală, Ed. All Beck, 1997; V. *Dobrinoiu, Gh. Nistoreanu, I. Pascu, I. Molnar, V. Lazăr*, Drept penal. Partea generală, Ed. Europa Nova, Bucureşti, 1997; *I. Pascu*, Drept penal. Partea generală, Ed. Europa Nova, Bucureşti, 2001.

Comentariu

Pentru a da substanţă reglementărilor europene privind protecţia mino- 1
rilor, legea română sancţionează începând cu anul 2005 şi **utilizarea muncii minorilor cu nerespectarea regimului specific de muncă.**

Răspunderea celui vinovat de astfel de fapte este penală, legea stabilind ca 2
pedeapsă sancţiunea închisorii de la 1 la 3 ani. Latura obiectivă a faptei are în vedere două categorii de fapte, respectiv:

BCU IAŞI / CONTRACT UNIVERSITY LIBRARY

– încadrarea în muncă a minorilor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă;

– folosirea minorilor pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor.

3 Analizând cele două categorii de fapte, se poate considera că prima categorie are în vedere, de exemplu, pedepsirea **exploatării muncii copiilor**. Considerăm că, atunci când legiuitorul pune în discuție nerespectarea condițiilor legale de vârstă, se are în vedere angajarea în muncă a unui tânăr fără capacitate de muncă.

4 În cea de a doua categorie, sunt avute în vedere faptele concretizate într-o angajare sau obligarea unui tânăr la o prestație în muncă, cu încălcarea prevederilor ce au generat un **regim de muncă specific pentru tineri**. Într-o analiză rațională a textului ar rezulta că, de exemplu, obligarea la muncă a unui tânăr în condiții deosebite sau la munca de noapte sau la un program de lucru mai mare de 6 ore ar putea reprezenta infracțiune.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Titlul XII. Jurisdicția muncii

Capitolul I. Dispoziții generale

Art. 281. [Scopul jurisdicției muncii]

Jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă prevăzute de prezentul cod, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit prezentului cod.

Comentariu

A se vedea, pe larg, comentariul art. 248.

Art. 282. [Părțile conflictului de muncă]

Pot fi părți în conflictele de muncă:
a) salariații, precum și orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul prezentului cod, al altor legi sau al contractelor colective de muncă;
b) angajatorii – persoane fizice și/sau persoane juridice –, agenții de muncă temporară, utilizatorii, precum și orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfășurată în condițiile prezentului cod;
c) sindicatele și patronatele;
d) alte persoane juridice sau fizice care au această vocație în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 356 și urm.; *G. Boroi*, Codul de procedură civilă comentat și adnotat, vol. I, Ed. All Beck, București, 2001, p. 173; *S. Ghimpu, Al. Țiclea*, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București 2001, p. 838 și urm.; *I. Leș*, Cu privire la participarea terților persoane în litigiile de muncă, în R.R.D. nr. 12/1979, p. 29; *V. Lozneanu*, Excepțiile de fond în procesul civil, Ed. Lumina Lex, București, p. 68-73; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii,

BCU CLUJ / UNIVERSITY LIBRARY

vol. II, Ed. Lumina Lex, București, 2003, p. 341; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 727 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 873 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 854-860; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 1051-1061; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2007, p. 956-957; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 799 și urm.

Comentariu

Sumar

§1. Principalele părți într-un conflict de muncă 410
§2. Agenții de muncă temporară și utilizatorii – părți într-un conflict de muncă 410
§3. Alte categorii de persoane ce pot avea calitatea de părți într-un conflict de muncă 413

§1. Principalele părți într-un conflict de muncă

1 Prin prevederile explicite ale art. 282 C.muncii, legiuitorul enumeră categoriile de persoane fizice și juridice care pot avea calitatea de parte litigantă într-un conflict de muncă (de drepturi).

Așa cum am subliniat – a se vedea comentariul art. 248 –, principalele **părți într-un conflict de muncă** (de drepturi) sunt salariații și angajatorul.

Mai puțin frecvent și în poziții procesuale speciale pot apărea atât sindicatele, cât și patronatele, cel mai adesea când este vorba de conflictele generate de neînțelegerile privind aplicarea contractelor colective încheiate de acestea.

Coroborând dispozițiile textului de lege comentat cu art. 2 C.muncii rezultă că, în principiu, nu pot avea calitatea de părți litigante decât, fie titularii contractelor individuale de muncă, **salariat-angajator**, fie titularii contractelor colective de muncă, **angajator, asociație patronală – sindicate, ca reprezentanți ai salariaților.**

§2. Agenții de muncă temporară și utilizatorii – părți într-un conflict de muncă

2 În plus, art. 282 completează „lista" părților conflictului de muncă referindu-se la **agenții de muncă temporară, utilizatori și „alte persoane care beneficiază de o muncă desfășurată în condițiile prezentului cod".**

Din punctul nostru de vedere, această formulare este doar, în parte, utilă, întrucât conform art. 87 C.muncii, munca prin agent temporar se prestează în baza unui contract de muncă în care agentul de muncă temporară are calitatea de angajator, aplicându-i-se fără restricții regimul juridic al Codului muncii.

Utilitatea reglementării cuprinse în art. 282 lit. b) rezidă în referirea la utilizatori.

Sub acest aspect, ținând cont de prevederile **art. 95 alin. (5) C.muncii**, conform cărora „utilizatorul este obligat la solicitarea salariatului să plătească salariul și contribuția de asigurări sociale în locul angajatorului" (agentul de muncă temporară), neexecutarea acestei obligații poate genera un conflict de muncă (de drepturi) între **salariat și utilizator**.

Avem de-a face, în acest caz, cu un **conflict generat** nu de încălcarea unei clauze a contractului de muncă – între salariat și utilizator nu există un contract de muncă – ci de **neexecutarea unei obligații legale** (*ex lege*), dar care fiind reglementată în Codul muncii și privind executarea contractului individual de muncă atrage în caz de conflict aplicarea jurisdicției muncii în privința organelor jurisdicțional competente a-l soluționa.

O problemă delicată privește calificarea **conflictelor** juridice generate de 3
nerespectarea drepturilor salariaților temporari de către utilizator.

La o primă vedere s-ar putea afirma că salariații pot acționa doar împotriva agentului de muncă temporară și care, la rândul său, poate acționa în justiție împotriva utilizatorului.

În legătură cu această ipoteză sunt de clarificat **două chestiuni**:

– natura juridică a litigiului dintre agentul de muncă temporară și utilizator;

– posibilitatea salariaților de a acționa direct pe utilizator și cu privire la alte drepturi neacordate în afara plății salariului și a contribuțiilor de asigurări sociale.

În legătură cu prima chestiune – vizând **natura juridică a conflictului între agentul de muncă temporară și utilizator** – apreciem că date fiind obligațiile legale care revin utilizatorului față de salariatul temporar și care privesc conținutul contractului de punere la dispoziție, litigiile generate de neîndeplinirea clauzelor acestui contract sunt de competența organelor de jurisdicție a muncii. Putem conchide că deși contractul de punere la dispoziție nu este evident un contract de muncă, poate fi calificat drept un contract de dreptul muncii căruia îi sunt aplicabile dispozițiile Codului muncii. Această calificare juridică a fost, în trecut, promovată de doctrină și în privința calificării contractului de ucenicie.

Cât privește cea de-a doua problemă – **acționarea în justiție a utilizatorului de către salariați** – se impun câteva precizări de principiu.

Astfel, considerăm că salariatul poate, în cadrul unui conflict de dreptul muncii, solicita obligarea direct a utilizatorului la plata salariului și a contribuției de asigurări sociale *deeo quod plerumque fit.* Dimpotrivă, dacă este vorba de neîndeplinirea altor obligații ale agentului de muncă temporară, în principiu, salariatul va chema în judecată pe angajatorul său. Apreciem însă că această soluție comportă unele nuanțări.

Pe de o parte, dacă angajatorul (agentul de muncă temporară), deși sesizat de salariatul său că utilizatorul încalcă unele clauze din contractul de punere la dispoziție, de pildă cele prevăzute de art. 90 alin. (2) C.muncii, nu ia măsuri de obligare la executarea acestora de către utilizator, salariatul temporar ar putea utiliza **formula acțiunii oblice** (art. 974 C.civ.) pentru a obține din partea utilizatorului executarea întocmai a îndatoririlor sale.

În acest caz, conflictul de drepturi va avea ca părți pe salariatul ce acționează în numele debitorului său – agentul de muncă temporară și pe utilizator, iar soluționarea sa ar urma regulile jurisdicției muncii.

Pe de altă parte, suntem de părere că salariatul poate să-l acționeze **direct** pe utilizator generând un conflict de drepturi supus jurisdicției muncii în cazul nerespectării de către utilizator a dispozițiilor legale privind condițiile de muncă (regimul programului și orarului de lucru, regimul orelor suplimentare, discriminarea salariatului față de proprii salariați etc.)

4 Principalul argument în favoarea acestei soluții rezidă în prevederile **art. 97 alin. (1)** C.muncii care stabilesc în mod expres că „pe parcursul misiunii utilizatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de muncă pentru salariatul temporar, în conformitate cu legislația în vigoare".

Este evident că voința legiuitorului a fost, în acest caz, **transferarea răspunderii juridice** de la agentul de muncă temporar – angajator al salariatului – către utilizator, sub aspectul asigurării condițiilor legale de muncă pentru salariatul temporar.

Or, așa stând lucrurile, orice prejudiciu suferit de salariat ca urmare a neîndeplinirii acestor obligații de către utilizator poate genera, în opinia noastră, repararea, în cadrul unei acțiuni formulate direct de salariatul temporar împotriva utilizatorului, a daunei produse.

În fond, legiuitorul a instituit în această ipoteză o **răspundere legală** care transcede raportul contractual dintre agentul de muncă temporară și utilizator, iar acreditarea unei acțiuni directe a salariatului reprezintă o soluție favorabilă pentru acesta, de natură a grăbi restabilirea ordinii de drept și de a învedera caracterul protectiv al dreptului muncii.

Invocarea absenței unei legături contractuale între utilizator și salariatul temporar pentru a respinge o atare posibilitate este o soluție extrem de

formalistă şi inadecvată vizavi de natura juridică de răspundere legală ce revine utilizatorului faţă de salariatul temporar.

Desigur că pentru această ipoteză nu este exclusă nici acţionarea în justiţie a utilizatorului de către agentul de muncă temporară întemeiată pe clauzele contractului de punere la dispoziţie.

În concluzie, putem afirma că **acţionarea în justiţie** în cadrul unui conflict 5
de muncă (de drepturi) a utilizatorului se poate realiza atât de către **agentul de muncă temporară în baza contractului de punere la dispoziţie**, cât şi de **salariatul temporar în baza răspunderii legale ce revine utilizatorului** pentru asigurarea condiţiilor de muncă pentru salariaţii temporari.

§3. Alte categorii de persoane ce pot avea calitatea de părţi într-un conflict de muncă

În altă ordine de idei, precizăm că pot avea calitate de părţi într-un conflict 6
de muncă (de drepturi) şi **alte categorii de persoane fizice sau juridice în baza reglementărilor speciale**, precum şi a Codului de procedură civilă, conform prevederilor articolului pe care îl comentăm.

O asemenea situaţie poate fi întâlnită, de pildă, în cazul când, potrivit art. 86 alin. (6) din Legea nr. 85/2006 privind procedura insolvenţei, lichidatorul/administratorul judiciar desface contractele individuale de muncă.

Împotriva deciziei de concediere, salariaţii pot acţiona în justiţie pe lichidator/administratorul judiciar, iar conflictul juridic va fi cârmuit de regulile jurisdicţiei muncii.

Art. 283. [Termene pentru formularea cererilor]

(1) Cererile în vederea soluţionării unui conflict de muncă pot fi formulate:
a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;
b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancţionare disciplinară;
c) în termen de 3 ani de la data naşterii dreptului la acţiune, în situaţia în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum şi în cazul răspunderii patrimoniale a salariaţilor faţă de angajator;

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

d) pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;
e) în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.
(2) În toate situațiile, altele decât cele prevăzute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data nașterii dreptului.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 363 și urm.; *S. Ghimpu, Al. Athanasiu, Gh. Brehoi, Gh. Mohanu, A. Popescu*, Dreptul la muncă. Codul muncii comentat și adnotat, Ed. Politică, București, 1988, p. 674; *M. Nicolae*, Prescripția extinctivă, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 264-265; *D.P. Popa, C.N. Popa*, Considerații privind jurisdicția muncii în lumina noului Cod al muncii, în R.R.D.M. nr. 1/2003, p. 98-100; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 732 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 881 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 861-863; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2007, p. 964 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 1061-1064; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 807 și urm.

Comentariu

Sumar

§1. Sesizarea instanței judecătorești 414
§2. Termenele de sesizare 416
§3. Repunerea în termen 421

§1. Sesizarea instanței judecătorești

1 Cadrul legal de soluționare a conflictelor de drepturi se caracterizează prin suplețe, celeritate și lipsă de formalism.

Potrivit legii, dreptul de a sesiza tribunalul (judecătoria) revine, de regulă salariatului.

Unitatea (angajatorul) recurge mai puțin frecvent la acțiunea în justiție pentru valorificarea drepturilor ce decurg din contractul de muncă, întrucât

legea îi pune la dispoziție alte acte juridice în acest scop (decizia de concediere, decizia de sancționare disciplinară).

În legătură cu **natura juridică a sesizării instanțelor judecătorești**, în doctrină și jurisprudență s-au promovat opinii diferite. 2

Pornind de la împrejurarea că legiuitorul denumește sesizarea cu apelativul de cerere sau, după caz, contestație, s-a tras concluzia de către unii autori că prin noțiunea de **contestație** legea are în vedere o **cale de atac** și nu o acțiune în realizare.

Acest punct de vedere este motivat pe împrejurarea că actul împotriva căruia se promovează contestația (decizia de concediere, decizia de sancționare disciplinară) finalizează o procedură jurisdicțională specifică, iar desființarea sa impune exercitarea unei căi de atac, respectiv, contestația.

În ce ne privește, socotim, alături de majoritatea doctrinei, că o asemenea calificare juridică este inacceptabilă atâta vreme cât actul atacat (decizia angajatorului) nu are caracter jurisdicțional.

Așadar, **contestația** la care se referă legea are **caracterul unei acțiuni în anulare**. Ca orice acțiune în justiție, **cererea se formulează în scris** și se depune la instanță ori se expediază prin poștă.

Cererea va cuprinde următoarele **mențiuni**: denumirea ori numele părților, domiciliul ori sediul acestora, motivele în fapt și în drept, arătarea dovezilor, semnătura.

Absența unor mențiuni din conținutul acțiunii în legătură cu identificarea părților, obiectul cererii, semnătura, determină **anularea** acesteia în condițiile art. 133 C.proc.civ.

Prin depunerea cererii, **tribunalul** este învestit cu judecarea conflictului de drepturi în limitele conținutului acesteia.

Pe de altă parte, cererea are ca efect **întreruperea prescripției** în condițiile art. 16 din Decretul nr. 167/1958. Menționăm că întreruperea cursului prescripției are loc și dacă cererea este înaintată altui organ jurisdicțional decât instanța judecătorească competentă. Dimpotrivă, sesizarea unui organ administrativ nu are drept efect întreruperea prescripției. 3

În mod excepțional, dacă din conținutul cererii greșit îndreptate reiese cu claritate că voința reclamantului a fost în sensul soluționării conflictului de muncă de către instanța judecătorească, sesizarea va determina întreruperea cursului prescripției.

Conform legii (art. 16 din Decretul nr. 167/1958), cursul prescripției nu este întrerupt dacă cererea a fost respinsă, anulată, perimată sau reclamantul a renunțat la judecarea ei.

§2. Termenele de sesizare

4 Spre deosebire de reglementarea cuprinsă în art. 176 C.muncii anterior, legislația muncii în vigoare (Codul muncii și Legea nr. 168/1999) reglementează suplimentar **3 termene** noi, respectiv:

– cel de 30 de zile în cazul contestării deciziei de sancționare disciplinară;

– termenul legat de durata contractului individual și colectiv de muncă în cazul cererii de anulare totală sau parțială a acestora, precum și cererea constatatoare a încetării contractului colectiv de muncă;

– termenul de 6 luni în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze a acestora.

Pe de altă parte, este de observat că termenele de **30 de zile** și de **3 ani** sunt în esență aplicabile pentru aceleași ipoteze reglementate și de art. 176 C.muncii anterior.

Așa fiind, apreciem că toate soluțiile cristalizate în timp în doctrină și jurisprudență în legătură cu aplicarea acestor termene rămân valabile și în prezent.

În acest context este de remarcat, în primul rând, faptul că legiuitorul dă o evidentă prioritate termenului de 30 de zile în raport cu cel de 3 ani, fapt subliniat și de ordinea în care sunt reglementate.

După cum rezultă din prevederile art. 283 alin. (1) lit. a) C.muncii, incidența termenului de 30 de zile este condiționată de o decizie unilaterală a angajatorului.

Valorificarea acestui termen impune întrunirea cumulativă a următoarelor cerințe: existența unui act juridic emis pe cale unilaterală de angajator; actul angajatorului să determine modificarea, suspendarea ori încetarea contractului individual ori colectiv de muncă; actul angajatorului poate viza orice drept al salariatului stabilit prin contractul individual ori colectiv de muncă; actul angajatorului trebuie comunicat în formele prescrise de lege.

5 Dimpotrivă, termenul de **3 ani** vizează ipoteza plății unor drepturi bănești care constituie echivalentul pecuniar al prejudiciilor suferite ori a drepturilor neacordate pe care le pretinde salariatul de la angajator în baza contractului individual de muncă, precum și despăgubirile datorate de salariat în baza răspunderii patrimoniale față de angajator.

Ținând seama că în cadrul termenului de 3 ani se pot valorifica pretenții bănești s-a pus problema câmpului de aplicație a termenului de 3 an.

În această privință, instanța supremă a decis în trecut (sub imperiul Codului muncii anterior) că „ori de câte ori plata unor drepturi bănești este condiționată de anularea unui act de modificare sau încetare a contractului individual de muncă emis de angajator (unitate) sesizarea organului de jurisdicție (tribunalul) trebuie să aibă loc în termen de 30 de zile".

Din această perspectivă, se poate afirma că raportul dintre cele două termene (de 30 de zile și de 3 ani) este de la principal la accesoriu, ceea ce împiedică uneori utilizarea termenului de 3 ani în mod independent.

Totuși, utilizarea independentă a termenului de 3 ani are loc atunci când angajatorului îi revin anumite obligații decurgând din contractele de muncă sau, în general, din legislația muncii pe care, prin omisiune culpabilă, nu le aduce la îndeplinire ocazionând un prejudiciu salariatului.

De altfel, problematica raportului dintre cele 2 termene a fost obiectul unei **excepții de neconstituționalitate**, considerându-se că diferențierea pe care legiuitorul o face cât privește mărimea termenelor de valorificare ale unor drepturi ale salariaților are caracter discriminator și, pe de altă parte, este prejudiciabilă salariatului care are la dispoziție un termen mai scurt pentru valorificarea celor mai importante drepturi ale sale. 6

Statuând în această chestiune, **Curtea Constituțională** a respins excepția arătând că „exercitarea dreptului de acces liber la justiție poate fi supusă unor condiționări legale, cum sunt și termenele stabilite pentru introducere cererilor menite să asigure restabilirea în termen rezonabil a drepturilor încălcate precum și stabilitatea raporturilor juridice. Legiuitorul are dreptul, potrivit dispozițiilor art. 126 alin. (2) din Constituție, de a opta pentru instituirea unor termene diferite în considerarea deosebiri lor ce există între natura și obiectul diferitelor litigii. Aceasta nu contravine principiului constituțional al egalității în drepturi, întrucât, așa cum a statuat în mod constant Curtea în jurisprudența sa, acest principiu nu presupune uniformitate, astfel că situații obiectiv diferite justifică instituirea unui tratament juridic diferențiat" [**D.C.C. nr. 342/2006** (M.Of. nr. 403 din 10 mai 2006)].

În altă ordine de idei, subliniem faptul că aceste **termene** sunt **de prescripție** și, ca atare, dispozițiile de drept comun în privința suspendării, întreruperii și repunerii în termen le sunt aplicabile, cu unele particularități ce decurg din specificul raporturilor juridice de muncă.

Referitor la **calcularea termenelor** în discuție, menționăm că cel de 30 de zile se împlinește în ultima zi, fără includerea zilei de plecare (*dies ad quo*), iar cel de 3 ani în ultima zi a anului respectiv. 7

Cât privește **momentul de la care încep să curgă** cele 2 termene se impun anumite precizări: 8

Astfel, după cum rezultă din art. 283 alin. (1) lit. a) și b) C.muncii, **termenul de 30 de zile începe să curgă din momentul în care salariatului i-a fost comunicată decizia angajatorului.**

Remarcăm faptul că, spre deosebire de reglementarea cuprinsă în Legea nr. 168/1999, Codul muncii instituie **obligația de comunicare** pentru orice act

unilateral al angajatorului, condiționând astfel declanșarea termenului de sesizare a instanțelor judecătorești de regularitatea îndeplinirii acestei proceduri.

Această soluție ameliorează, fără dubiu, regimul de protecție juridică a drepturilor salariaților, întrucât ei sunt puși la adăpost de eventualul abuz patronal generat de lipsa obligativității comunicării deciziilor angajatorului.

Cât privește **curgerea termenului de 3 ani**, legea precizează că **acesta este declanșat din momentul prejudicierii salariatului ori al angajatorului sau din momentul în care urmau a fi acordate anumite drepturi salariatului.**

9 Totodată, în **practica judiciară** s-a statuat că în ipoteza drepturilor băneşti cu caracter de continuitate (de exemplu, dreptul la salariu) care nu au fost acordate şi care implică plăți succesive, termenul de 3 ani se calculează separat pentru fiecare plată în rate.

În acest context problematic, s-a pus întrebarea dacă salariatul este îndreptățit să solicite plata unor sume de bani retroactiv cu titlu de salariu, pe baza unor acte de vechime prezentate ulterior încheierii contractului individual de muncă.

Într-o opinie singulară, se apreciază că angajatorul este dator ca din momentul înfățișării actului de vechime în muncă să fixeze salariul legal cuvenit şi, la cererea acestuia, să plătească, pe trecut, înlăuntrul termenului de 3 ani, sumele de bani cuvenite cu titlu de salariu.

Majoritatea doctrinei consideră justificat că valorificarea drepturilor băneşti în situația examinată este condiționată, în primul rând, de acceptul angajatorului şi, în lipsa acestuia, de o hotărâre judecătorească care să stabilească îndreptățirea salariatului la noul cuantum al salariului.

Referitor la **plata pe trecut a unor sume de bani către salariat** pe motivul invocat, apreciem la rândul nostru că angajatorul nu poate fi ținut de o asemenea obligație, întrucât culpa stabilirii incorecte a salariului aparține angajatului care nu poate valorifica un drept în temeiul propriei greşeli – *nemo audetur propriam turpitudinem allegans.*

10 Cum menționam anterior, Codul muncii reglementează categorii noi de termene în conflictele de muncă (de drepturi) referitoare la constatarea nulității contractelor individuale şi colective de muncă, precum şi acelea generate de neexecutarea contractelor colective de muncă.

Remarcăm aici că prin art. 283 alin. (1) lit. c) C.muncii a fost instituit **termenul de 6 luni** de sesizare a instanțelor judecătorești în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă, înlocuindu-se astfel prevederea anterioară din Legea nr. 168/1999 [art. 73 lit. c)] care limita sesizarea instanțelor judecătorești la durata contractului colectiv de muncă în conflictele de muncă având drept obiect constatarea încetării acestuia.

În alți termeni, se poate afirma că prin Codul muncii s-a ameliorat regimul exercitării drepturilor generate de Contractul colectiv de muncă, întrucât dreptul la acțiune a fost recunoscut și după încetarea contractului colectiv de muncă, chiar dacă pe un interval de timp scurt – 6 luni, soluția anterioară fiind prea severă și generând deseori critici în doctrină.

În legătură cu aceste **două ipoteze**, legea a promovat soluții inovatoare și, implicit, derogatorii de la dreptul comun.

Astfel, în legătură cu ipoteza reglementată de **art. 283 alin. (1) lit. d) C.muncii**, referitoare la exercitarea dreptului la acțiune privind constatarea nulității contractului individual de muncă sau a celui colectiv ori a unora din clauzele acestora se impun câteva observații. 11

Pe de o parte, modul în care legiuitorul a amenajat **regimul juridic al prescripției extinctive** în situația constatării nulității contractului individual și colectiv de muncă a fost atacat pe motive de neconstituționalitate.

Răspunzând la **excepția de neconstituționalitate** invocată pe motiv că efectele unor asemenea contracte se pot produce și după încetarea lor, Curtea Constituțională a decis că articolul de cod atacat este constituțional, întrucât nu există un obstacol legal care să împiedice partea interesată să conteste efectele unui contract care a încetat să existe dacă acestea (efectele contractului) sunt contrare drepturilor, libertăților sau intereselor legitime ale persoanelor.

În doctrină, această soluție a Curții Constituționale a fost apreciată drept corectă dar insuficientă în dezlegarea problemei juridice de ansamblu, respectiv a admisibilității acțiunii în constatare ori în realizare după încetarea contractului individual ori colectiv de muncă și, mai ales, regimul prescriptibilității unei atari acțiuni.

Din această perspectivă, în **doctrină** s-a promovat punctul de vedere după care invocarea nulității contractului individual sau colectiv de muncă pe cale principală (acțiune în justiție) este posibilă doar pe durata existenței acestor contracte, dar poate fi invocată oricând pe cale de excepție prin aplicarea principiului tradus prin adagiul *que temporalia ad agendum, perpetua sunt ad excipiendum*.

În **practica judiciară** s-a optat pentru soluția după care neinvocarea nulității contractului pe durata sa de aplicare împiedică în mod absolut invocarea sa și pe cale de excepție, întrucât dacă dreptul subiectiv este valorificabil prin acțiune și aceasta este prescriptibilă și excepția este prescriptibilă.

În ce ne privește, socotim că disputa referitoare la modul de interpretare a prevederilor art. 283 alin. (l) lit. d), deși interesantă, nu este, întru totul, la obiect.

Practic se eludează faptul evident că fie în baza legii sau chiar a clauzelor contractuale un contract poate produce efecte și după data încetării sale sau,

mai corect, a împlinirii termenului contractual. Într-o asemenea ipoteză, nu este corect să calificăm contractul ca fiind încetat. Pentru acest motiv, ori de câte ori unele din clauzele contractuale „supraviețuiesc" momentului încetării acestuia, apreciem că dreptul la acțiune privitor la acele efecte începe să curgă din momentul în care ele (efectele) generează drepturi și obligații.

Mai concret, ne referim, de pildă, la o clauză de neconcurență cu efecte obligatorii doar după încetarea contractului individual de muncă.

În acest caz, dreptul la acțiune în vederea constatării nulității clauzei de neconcurență poate fi exercitat pe toată durata pe care această clauză fiinţează [maxim 2 ani conform art. 22 alin. (1) C.muncii].

Așa fiind, susținem că și în cazul efectelor ce se produc după încetarea contractului de muncă în baza legii sau chiar a contractului dreptul la acțiune poate fi exercitat pe cale principală pe toată durata producerii respectivului efect.

În considerarea celor de mai sus, apreciem că disputa doctrinară ca și soluțiile jurisprudențiale sus-menționate au eludat fondul problemei și, pe cale de consecință, au promovat soluții evident greșite.

12 În legătură cu aplicarea **art. 283 alin. (1) lit. e)** mai puțin analizat în doctrină, credem a fi necesare unele sublinieri.

Conform textului de cod menționat, **termenul de prescripție de 6 luni** începe să curgă din momentul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.

În vederea unei corecte aplicări a regimului prescripției speciale introduse de textul de lege, trebuie făcute unele nuanțări cu impact practic major.

Astfel, trebuie precizat că o serie de drepturi și obligații ale salariaților are ca izvor juridic contractul colectiv de muncă. Pe acest temei, în contractele individuale de muncă sunt incluse clauze care reproduc drepturile și obligațiile instituite prin contractul colectiv de muncă.

În alți termeni, o primă problemă care se poate pune din punctul de vedere al **regimului prescripției dreptului la acțiune**, se referă la termenul în care poate fi exercitat un drept salarial stabilit prin contractul colectiv de muncă și reiterat în contractul individual de muncă.

De pildă, stabilirea salariului minim pe categorii de salariați se face prin contractul colectiv de muncă, iar salarizarea individuală, prin contractul individual de muncă.

Presupunând că un angajat primește salariul la nivelul minim stabilit prin contractul colectiv de muncă și pe parcursul executării contractului angajatorul îl remunerează sub nivelul salariului minim pe economie se pune întrebarea firească dacă acesta are la îndemână termenul de 3 ani sau pe cel de 6 luni, după

cum se poate califica respectivul conflict de muncă generat de neexecutarea contractului individual sau colectiv de muncă.

În ce ne privește, considerăm că angajatul va avea la dispoziție termenul de 3 ani pentru solicitarea plăților de salariu sub nivelul salariului minim pe economie, aferente perioadei cât a fost în vigoare acel contract colectiv de muncă.

Această soluție mai favorabilă salariatului este în spiritul protectiv al normelor dreptului muncii.

În schimb, dacă anumite drepturi salariale sunt reglementate exclusiv prin contractul colectiv de muncă fără a mai fi reproduse în fiecare contract individual de muncă, întrucât ele vizează ipoteza de excepție în cursul executării contractului individual de muncă (de pildă, plăți compensatorii în caz de concediere colectivă), indemnizație pentru încetare a contractului individual de muncă, acordarea de bonusuri salariale (tichete de masă, indemnizații cu titlu de participare la profit etc.), neexecutarea clauzelor contractului colectiv de muncă generează un drept la acțiune în vederea valorificării acestor drepturi în termen de 6 luni.

§3. Repunerea în termen

Întrucât prin Legea nr. 168/1999 au fost abrogate expres prevederile art. 177 C.muncii anterior, soluție menționată și de Codul muncii în vigoare, aplicarea acestei instituții juridice se va face în condițiile **dreptului comun** (art. 19 din Decretul nr. 167/1958). 13

În concret, urmare a utilizării prevederilor de drept comun, părțile litigante, cu deosebire angajatul va putea solicita, pentru motive justificate, repunerea în termenul de sesizare a instanțelor judecătorești – de regulă tribunalul – în **termen de 30 de zile** și nu de 15 zile cum prevedea art. 177 C.muncii anterior.

În practica judiciară și în doctrină, dezvoltate sub imperiul prevederilor Codului muncii anterior, s-au promovat soluții utile și în prezent în legătură cu ipotezele ce pot constitui **motive temeinice care justifică cererea de repunere în termen.** 14

Suntem de părere că aceste soluții sunt pe deplin aplicabile și în prezent, motiv pentru care ne vom referi, în continuare, la câteva din ele.

Astfel, în practica judiciară au fost calificate drept motive temeinice următoarele: incapacitatea temporară de muncă, starea de deținere, delegarea sau detașarea în altă localitate, participarea la congrese și conferințe etc.

În schimb, invocarea unor **motive**, cum ar fi: eroarea de drept sau interpretarea greșită a legii, absența consilierului juridic din unitate din cauza unor 15

motive obiective – de pildă, internare în spital – **nu justifică repunerea în termen.**

După cum s-a accentuat, deseori, aprecierea motivelor pe baza cărora se solicită repunerea în termen reprezintă o chestiune de fapt care trebuie analizată în raport cu scopul prescripției extinctive, respectiv acela de a sancționa comportamentul neglijent, pasiv, al titularului dreptului care nu l-a valorificat într-o perioadă îndelungată de timp.

Cererea de repunere în termen se introduce împreună cu cererea principală și se soluționează odată cu aceasta.

Verificarea legalității hotărârii judecătorești pronunțată în legătură cu cererea de repunere în termen are loc prin intermediul căilor de atac prevăzute de lege împotriva hotărârii prin care a fost soluționat fondul conflictului de drepturi.

Beneficiul repunerii în termen este recunoscut și angajatorului în toate situațiile când acesta își valorifică drepturile conferite de contractul individual sau colectiv de muncă prin intermediul justiției.

Capitolul II. Competența materială și teritorială

Art. 284. [Instanțele competente]

(1) Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor stabilite conform Codului de procedură civilă.

(2) Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 359 și urm.; *A. Cotuțiu*, Competența teritorială a instanțelor judecătorești în soluționarea conflictelor de muncă, în Dreptul nr. 8/2001, p. 88-89; *L.C. Duțescu*, Competența teritorială absolută. Situația pluralității de reclamanți, în R.R.D.M. nr. 3/2008, p. 94-97; *I. Leș*, Tratat de drept procesual civil, ed. a 3-a, Ed. All Beck, București, 2005, p. 196; *D.P. Popa*, Considerații privind jurisdicția muncii în lumina noului Cod al muncii, în R.R.D.M. nr. 1/2003, p. 98; *D.P. Popa, C.N. Popa*, Considerații privind jurisdicția muncii în lumina noului Cod al muncii, în R.R.D.M. nr. 1/2003, p. 98-100; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 730 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010,

p. 873 și urm.; *A. Țiclea*, Competența instanțelor judecătorești de a soluționa conflictele de drepturi, în R.R.D.M. nr. 1/2002, p. 69-77; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 863-870; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 1064-1082; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 801 și urm.

Comentariu

Sumar

§1. Competența materială a instanțelor judecătorești 423
§2. Competența teritorială a instanțelor judecătorești 423
§3. Excepția de necompetență 424

§1. Competența materială a instanțelor judecătorești

În ce privește competența materială a instanțelor judecătorești în privința soluționării conflictelor de muncă (de drepturi) subiectul a fost dezvoltat pe larg, în comentariul art. 249. 1

§2. Competența teritorială a instanțelor judecătorești

Referitor la competența teritorială a instanțelor judecătorești sunt de făcut următoarele precizări: 2

În primul rând este de observat că prin dispozițiile Codului muncii a fost eliminată prevederea Legii nr. 168/1999 (art. 72) care dădea în competența teritorială a instanțelor judecătorești de la sediul (domiciliul) angajatorului competența de soluționare a conflictelor de muncă.

Actuala soluție derogatorie de la principiul stabilirii competenței teritoriale a instanțelor judecătorești în raport cu **domiciliul (sediul) pârâtului** conform art. 5 și art. 7 C.proc.civ. ilustrează specificul legislației muncii de a proteja drepturile și interesele salariatului, cu precădere.

În fond, o atare regulă vine în sprijinul salariatului facilitând accesul său la justiție prin aceea că nu-l obligă la deplasări costisitoare în vederea soluționării conflictului de muncă, eventual într-o altă localitate decât aceea de domiciliu.

În mod **excepțional și derogatoriu**, competența teritorială a instanțelor judecătorești este stabilită după regula de drept comun, respectiv în considerarea sediului angajatorului. 3

Este cazul următoarelor **categorii de conflicte de muncă**:

– conflictele de muncă de competența judecătoriei de la sediul angajatorului (unității) în legătură cu **aplicarea prevederilor art. 17 alin. (2) lit. b) din Legea nr. 130/1996** privind constatarea îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate a organizațiilor sindicale;

– până la data de 1 ianuarie 2011, dată la care a fost abrogat Decretul nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, conflictele de muncă în legătură cu **aplicarea art. 8 alin. (2) din Decretul nr. 92/1976** erau de competența judecătoriei de la sediul angajatorului (unității).

Din punctul nostru de vedere, această soluție este criticabilă, întrucât a recunoaște competența teritorială a judecătoriei de la sediul angajatorului, fără a corela în succesiune cronologică actele normative în materie, este un raționament cu evidente carențe logice și juridice.

Pe de o parte, rațiunea promovării competenței teritoriale a instanței judecătorești de la domiciliul reclamantului, ca sprijin pentru acesta în „accesarea" justiției trebuie să se verifice în toate categoriile de litigii de muncă. Legislația muncii nu poate fi doar „parțial" protectivă în raport cu obiectul conflictului de muncă.

4 În ordine juridică, odată ce Codul muncii generalizează soluția competenței teritoriale a instanțelor judecătorești după **regula competenței în raport cu domiciliul reclamantului** această soluție prevalează asupra legilor speciale pentru cel puțin două argumente.

În primul rând, conform art. 284 C.muncii, nu se face nicio distincție privind regulile de atribuire a competenței teritoriale în raport cu obiectul conflictului de muncă ceea ce împiedică pe interpretul legii de a face orice distincție *ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus.*

În al doilea rând trebuie amintit că la data intrării în vigoare a celor două acte normative în discuție (Decretul nr. 92/1976, actualmente abrogat, și Legea nr. 130/1996), competența teritorială a judecătoriei de la sediul unității era soluția promovată *illo tempore* de legislația muncii. Or, în prezent, așa cum am menționat, Codul muncii a schimbat radical opțiunea în privința regulilor de atribuire a competenței teritoriale în materia conflictelor de muncă.

În considerarea celor de mai sus, apreciem că singura soluție este judecarea acestor conflicte de muncă de judecătoria în a cărei rază teritorială se află domiciliul (sediul) reclamantului (salariat, sindicat).

§3. Excepția de necompetență

5 În conflictele de muncă este posibil ca acestea să fie deduse judecății unei instanțe necompetente fie material, fie teritorial.

Întrucât competența materială, ca și cea teritorială a instanțelor judecătorești investite cu soluționarea conflictelor de muncă este reglementată prin norme imperative, **excepția de necompetență** absolută poate fi invocată de oricare dintre părți, de procuror sau de instanță din oficiu, pe tot parcursul procesului. Conform regulilor de drept comun, excepția trebuie pusă în discuția părților.

Dacă excepția este admisă, instanța va stabili instanța judecătorească competentă și își va declina competența în favoarea acesteia.

În ipoteza când s-ar constata că cererea este de competența unui organ al statului fără activitate jurisdicțională, cererea nu se va declina, ci va fi respinsă ca inadmisibilă.

Capitolul III. Reguli speciale de procedură

Art. 285. [Taxa judiciară de timbru și timbru judiciar] **Cauzele prevăzute la art. 281 sunt scutite de taxa judiciară de timbru și de timbrul judiciar.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 363 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 871 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 870-871; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 1082-1083; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 812 și urm.

Comentariu

Această prevedere cuprinsă de altfel și în Legea nr. 168/1999 (art. 89) vine 1
să confirme o practică legislativă îndelungată, conform căreia în conflictele de muncă accesul la justiție este facilitat, inclusiv prin **scutirea de plată a taxelor de timbru.**

În esență, este vorba de o dispoziție legală care ilustrează caracterul protectiv al normelor jurisdicției muncii, având rolul de a nu supune la cheltuieli excesive pe angajat într-un litigiu de muncă.

Totodată, exonerarea de plata taxelor judiciare de timbru și de plata timbrului judiciar reprezintă, într-o anumită măsură, și o modalitate de a accelera

soluționarea conflictelor de drepturi, obiectiv esențial pentru garantarea stabilității raporturilor juridice de muncă colective sau individuale, după caz.

2 Menționăm aici că pe baza prevederilor Legii nr. 146/1997 și **cererile accesorii** formulate într-un conflict de drepturi vor urma **regimul de scutire de plata taxelor judiciare de timbru**.

În consecință, sunt scutite de plata taxelor judiciare de timbru persoanele care formulează cereri de intervenție accesorii în conflictul de drepturi (de pildă garanții gestionarului).

Art. 286. [Principiul celerității]

(1) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgență.

(2) Termenele de judecată nu pot fi mai mari de 15 zile.

(3) Procedura de citare a părților se consideră legal îndeplinită dacă se realizează cu cel puțin 24 de ore înainte de termenul de judecată.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 364 și urm.; *M. Gheorghe*, Soluționarea conflictelor de drepturi pe cale amiabilă în momentul și după sesizarea instanței, în R.R.D.M. nr. 2/2005, p. 104-107; *D.P. Popa, C.N. Popa*, Considerații privind jurisdicția muncii în lumina noului Cod al muncii, în R.R.D.M. nr. 1/2003, p. 98-100; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 735 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 885 și urm.; *M. Țichindelean*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 210; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 871-872; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 1083-1087; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 809 și urm.; *V. Barbu*, Dreptul muncii, Ed. Național, 2004, p. 443; *Al. Țiclea*, Urgență în soluționarea conflictelor de muncă și consecințele erorilor judiciare asupra acesteia, în R.R.D.M. nr. 2/2004, p. 20-23; *B. Vartolomei*, Aspecte privind procedura de soluționare pe cale amiabilă a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților, în R.R.D.M. nr. 2/2004, p. 116-117.

Comentariu

1 Deși, în principiu, regulile aplicabile în privința soluționării conflictelor de drepturi aparțin dreptului comun (legislația procesual civilă), specificul conflictelor de muncă (de drepturi) „amprentează" cursul procedurilor.

Este şi cazul textului de lege comentat care, în ansamblul prevederilor sale, induce cu forţă ideea celerităţii în soluţionarea acestor conflicte de muncă (de drepturi).

Implementarea **principiului celerităţii** în judecarea conflictelor de muncă (de drepturi) are un dublu scop. Desigur, soluţionarea rapidă a oricărui proces judiciar este un obiectiv general pentru stabilitatea raporturilor juridice deduse judecăţii; în cazul unui conflict de muncă se poate vorbi şi de un scop secundar, dar deopotrivă important, şi anume protejarea prin **rapidă soluţionare a drepturilor angajatului**, ca o garanţie suplimentară a dreptului la muncă.

Menţionăm faptul că termenele de judecată la care se referă textul de lege comentat sunt din punctul de vedere al naturii juridice, **termene de recomandare** astfel încât acordarea unor termene mai mari nu atrage nulitatea actelor procedurale îndeplinite înlăuntrul lor.

De altfel, în practica judiciară s-au consemnat situaţii în care judecătorul 2
a acordat **termene pe perioade mai mari de 15 zile** în anumite **situaţii**, cum ar fi:

– la cererea părţilor motivată de depunerea unor înscrisuri ori de stingerea conflictului pe cale amiabilă;

– administrarea probei cu expertiză;

– pentru citarea pârâtului având domiciliul (sediul) în altă localitate decât aceea unde se află sediul instanţei judecătoreşti;

– solicitarea de informaţii în condiţiile art. 175 (1) C.proc.civ. de la terţi ori de la diferite instituţii.

Subliniem în finalul comentariului nostru că şi **termenul de citare de 24 de ore** este **derogatoriu de la dreptul comun** (5 zile), iar cât priveşte natura sa juridică acesta este un termen procesual de decădere, în caz de nerespectare procedura de citare urmând a fi reluată.

Art. 287. [Sarcina probei] **Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfăţişare.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005, p. 364 şi urm.; *V. Barbu*, Dreptul muncii, Ed. Naţional, 2004, p. 445; *M. Fodor*, Sarcina probei în litigiile de muncă, în R.R.D.M. nr. 3/2004, p. 34-40; *D.P. Popa, C.N. Popa*, Consideraţii privind jurisdicţia muncii în lumina noului Cod al muncii, în R.R.D.M. nr. 1/2003,

BIBLIOTECA UNIVERSITARĂ

p. 98-100; *H. Sasu*, Consecințe practice ale prevederilor art. 287 din Codul muncii sub aspectul poziției angajatorului în litigii, în R.R.D.M. nr. 4/2005, p. 73; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 736 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 886 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 872-873; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 1087-1088; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 810 și urm.

Comentariu

1 Prin acest text de lege s-a instituit un **regim** clar **derogatoriu de la dreptul comun** prin înlăturarea regulii clasice, traduse prin adagiul *actori incumbit onus probandi* (reclamantul este dator să probeze).

În alți termeni, indiferent de poziția sa procesuală – reclamant, pârât –, **angajatorul este obligat să producă dovezile necesare soluționării conflictului de muncă.**

2 Această soluție modifică regimul probator reglementat anterior prin art. 75 din Legea nr. 168/1999 conform căruia angajatorul era obligat să depună dovezile doar în conflictele de muncă în care salariatul contesta măsurile cu caracter unilateral luate de angajator.

Practic, soluția Legii nr. 168/1999 acredita în plan legislativ reglementarea cuprinsă în Codul muncii anterior, instituind doar o aparentă derogare de la principiul după care sarcina probei revine reclamantului. Acest lucru rezultă din faptul că salariatul contesta o decizie unilaterală a angajatorului și, în mod firesc, pentru a soluționa cauza judecătorul avea nevoie de toate dovezile în temeiul cărora angajatorul luase decizia.

Cum, în prezent, sunt puține situații în care obiectul conflictului de muncă este generat de contestarea unor acte unilaterale ale angajatorului (de exemplu, stabilirea răspunderii patrimoniale a salariaților are loc doar în baza unei hotărâri judecătorești) este evident faptul că legiuitorul a dorit să instituie o derogare reală de la regulile comune privind sarcina probei.

3 Motivul principal pe care legiuitorul l-a avut în vedere prin promovarea acestei soluții rezidă în opinia noastră, în **asigurarea unei protecții juridice suplimentare în favoarea angajatului.**

Opțiunea legiuitorului pentru o soluție favorabilă angajatului, prin tratarea diferențiată a statutului procesual al părților litigante dă expresie, în fond, reglementării oarecum „asimetrice" a drepturilor și obligațiilor părților contractului de muncă, în temeiul unei protecții juridice suplimentare pentru salariat.

Distinct de opțiunea de principiu a legiuitorului această soluție are și un **temei practic.**

În fond, principalele documente utilizabile ca dovezi în proces sunt la dispoziția ori în posesia angajatorului și este evident că acesta trebuie ținut a le produce în fața instanței.

Problematica regimului probator, cât privește sarcina probei, a făcut obiect 4
de contestare în legătură cu constituționalitatea acestei prevederi.

Prin deciziile Curții Constituționale nr. 494/2004 și nr. 718/2006 s-a statuat **constituționalitatea prevederilor art. 287 C.muncii** considerându-se că:

– sarcina probei este o chestiune de procedură care se poate stabili prin lege;

– diferențierea regimului juridic procesual între angajator și angajați se justifică între anumite limite și cu privire la anumite aspecte;

– angajatorul este cel care deține documentele necesare elucidării cauzei.

Motivarea Curții Constituționale este în deplină concordanță cu spiritul legislației muncii care fără a aduce atingere „substanței" constituționale în planul normelor de drept substanțial și al celor de drept procesual, reglementează cu caracter protectiv drepturile salariaților.

În alți termeni, principiul constituțional al egalității în fața legii nu se aplică mecanic în relația juridică de muncă, întrucât, din start și pe considerente pe care nu le dezvoltăm aici, între angajator și angajat există o inegalitate de poziție pe care normele legislative o compensează cu o protecție juridică suplimentară a salariatului.

Art. 288. [Administrarea probelor în regim de urgență] **Administrarea probelor se face cu respectarea regimului de urgență, instanța fiind în drept să decadă din beneficiul probei admise partea care întârzie în mod nejustificat administrarea acesteia.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 364 și urm.; *D.P. Popa, C.N. Popa*, Considerații privind jurisdicția muncii în lumina noului Cod al muncii, în R.R.D.M. nr. 1/2003, p. 98-100; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 737 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 886 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 873-874; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 1089-109.

Comentariu

1 **Principiul celerității** în soluționarea conflictelor de muncă este ilustrat cu forță și în **materia administrării probatoriului**, dându-se astfel prioritate regulii stabilității raporturilor juridice de muncă care impune lămurirea rapidă a statutului juridic al părților litigante și, totodată, a condițiilor de exercitare a drepturilor acestora.

2 În prealabil analizării prevederilor textului de lege sus-citat, ne vom referi la faptul că, în completarea Codului muncii, **Legea nr. 168/1999** stipulează în **art. 76** că „la prima zi de înfățișare, înainte de intrarea în dezbateri, instanța are obligația de a încerca stingerea conflictului de drepturi prin împăcarea părților".

Aplicarea prevederii legale menționate impune câteva **considerații**:

În primul rând, observăm preocuparea legiuitorului de a reglementa **căi necontencioase** de soluționare a conflictului de muncă (de drepturi).

În legătură însă cu natura juridică a obligației instanței de a încerca **soluționarea amiabilă a conflictului** prin împăcarea părților, considerăm, ca și alți autori, că ne aflăm în prezența unei obligații de diligență și nu de rezultat. Cu alte cuvinte, dacă părțile stăruie în soluționarea conflictului de către judecător, instanța va lua act de această situație și va proceda în consecință.

Cum s-a mai relevat în doctrină, această procedură de soluționare pe cale amiabilă a conflictului de drepturi se înscrie într-o preocupare mai largă a legiuitorului în domeniul soluționării conflictelor de muncă, fiind asemănătoare cu procedura concilierii obligatorii în cazul conflictelor de interese.

3 Soluționarea „pe cale amiabilă a litigiului" pune inevitabil în discuție chestiunea admisibilității unei **tranzacții judiciare** de care instanța judecătorească să ia act pronunțând o hotărâre de expedient.

În ce ne privește, apreciem că o atare tranzacție nu poate stinge un conflict de muncă dacă se aduce, prin conținutul său, atingere prevederilor art. 38 C.muncii care statuează în mod expres că „orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate".

Practic, utilizarea unei tranzacții judiciare ca modalitate de stingere în mod amiabil a conflictului de muncă apare ca o posibilitate reală și legală numai dacă privește renunțarea la unele drepturi ori la limitarea acestora din partea angajatorului.

Cât privește situația angajatului, acesta pentru a pune capăt litigiului prin împăcare, are în principiu la dispoziție **instituția renunțării la judecată** în condițiile art. 246 C.proc.civ.

Dacă litigiul nu se stinge pe cale amiabilă în condiţiile mai sus descrise, instanţa judecătorească va proceda la soluţionarea sa pe baza probelor admise, administrate şi evaluate.

Regimul de urgenţă în soluţionarea conflictelor de muncă este ilustrat şi 4
de aplicarea cu mai mare severitate a reglementărilor de drept comun privind decăderea din beneficiul probei al părţii litigante care a întârziat nejustificat administrarea acesteia.

Întrucât legea nu limitează în timp perioada în care trebuie administrată o probă de către solicitantul ei, rezultă că pronunţarea decăderii din beneficiul probei este de atributul judecătorului pe baza propriei aprecieri.

Cu privire la constituţionalitatea prevederii cuprinse în Codul muncii, 5
precum şi în art. 77 din Legea nr. 168/1999 s-a pronunţat şi **Curtea Constituţională** care prin Decizia nr. 350/2005 **a statuat constituţionalitatea** dispoziţiilor legale menţionate precizând că „dacă angajatorul întârzie în mod nejustificat administrarea acestor probe el poate fi decăzut chiar şi din probele admise anterior".

Deşi decizia Curţii Constituţionale se referă la decăderea din beneficiul probei a angajatorului, fiind vorba de o decizie de speţă, este indubitabil faptul că sancţiunea decăderii din probă operează în aceleaşi condiţii şi în cazul angajatului căruia i s-a admis o probă pe care întârzie să o administreze.

Art. 289. [Caracterul definitiv şi executoriu al hotărârilor]

Hotărârile pronunţate în fond sunt definitive şi executorii de drept.

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005, p. 364 şi urm.; *V. Barbu*, Unele aspecte în legătură cu calea de atac a recursului în materia conflictelor de muncă, în R.R.D.M. nr. 2/2004, p. 48-50; *Ş. Beligrădeanu*, Examen de ansamblu asupra Legii nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă, în Dreptul nr. 1/2000, p. 19; *Ş. Beligrădeanu*, Inadmisibilitatea – de regulă – a casării cu trimitere la prima instanţă în cazul admiterii recursului împotriva unei sentinţe pronunţate în materia conflictelor (de muncă) de drepturi, în R.R.D.M. nr. 2/2004, p. 24-26; *B. Diamant, O. Suciu*, O problemă în legătură cu calea de atac a recursului în materia conflictelor de muncă, în R.R.D.M. nr. 1/2005, p. 146-147; *M. Fodor*, Aspecte privind probele admisibile în recursul exercitat împotriva hotărârilor pronunţate în conflictele (de muncă) de drepturi, în R.R.D.M. nr. 4/2004, p. 51-59; *G.C. Frenţiu*, Competenţa

de soluționare a unei cereri de revizuire a unei sentințe judecătorești pronunțată într-un conflict de muncă formulată după modificarea Codului de procedură civilă cu începere de la 2 mai 2001, în Dreptul nr. 6/2003, p. 150-153; *I. Leș*, Tratat de drept procesual civil, Ed. All Beck, București, 2005, p. 625; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 738 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 888 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 875-880; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat și comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, București, 2006, p. 1090-1104; *Al. Țiclea*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2007, p. 972; *Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, București, 2004, p. 811 și urm.

Comentariu

Sumar

§1. Principiul celerității soluționării conflictelor de muncă 432
§2. Executarea hotărârilor judecătorești 434
§3. Căile de atac 435
A. Recursul 435
B. Căi extraordinare de atac 437

§1. Principiul celerității soluționării conflictelor de muncă

1 Dispozițiile acestui text din Codul muncii se completează corespunzător cu dispozițiile Legii nr. 168/1999 (art. 78, art. 79, art. 80 și art. 81).

Astfel, potrivit **art. 78 din Legea nr. 168/1999**, „hotărârile prin care se soluționează fondul cauzei se pronunță în ziua în care au luat sfârșit dezbaterile.

În situații deosebite pronunțarea poate fi amânată cel mult două zile".

Reglementarea de mai sus accentuează prioritatea dată de legiuitor **principiului celerității soluționării conflictelor de muncă** (de drepturi) întrucât instituie o normă cu caracter derogator de la dreptul comun [art. 260 alin. (1) C.proc.civ.], prin stabilirea posibilității amânării pronunțării doar cu 2 zile de la momentul închiderii dezbaterilor și nu de 7 zile ca în cazul litigiilor civile.

Cea mai importantă noutate introdusă inițial de Legea nr. 168/1999 și reluată într-o formulare mai completă și explicită în Codul muncii privește **regimul definitiv și executoriu al hotărârilor pronunțate în fond.**

În prealabil analizării conținutului art. 289 C.muncii este de menționat că prin Legea nr. 168/1999 (art. 79) se prevedea că hotărârile instanței de fond sunt definitive.

Se pune firească întrebare cu privire la intenţia reală a legiuitorului atunci când a modificat, prin adoptarea Codului muncii, formularea iniţială a Legii nr. 168/1999.

Chestiunea prezintă un evident interes practic dacă avem în vedere faptul 2
că în **materia recursului** împotriva hotărârilor pronunţate în conflictele de muncă instanţele de recurs se pot pronunţa şi pe fondul cauzei şi nu doar în limitele motivelor de recurs formulate.

Menţionăm aici opiniile din doctrină care au promovat teza din Codul de procedură civilă că motivele de recurs nu sunt încorsetate în cele prevăzute de art. 304 din acelaşi cod, ci **instanţa de recurs poate examina cauza sub toate aspectele de legalitate sau de temeinicie.**

Or, privită din această perspectivă, problema instanţei judecătoreşti care se pronunţă pe fondul cauzei devine mai complicată, întrucât nu doar tribunalul ca instanţă de fond este învestit în judecarea cauzei, ci şi posibil curtea de apel dacă hotărârea pronunţată antrenează o judecată pe fondul cauzei.

Din punctul nostru de vedere şi ţinând seama că în literatura juridică nu s-au promovat opinii în legătură cu acest aspect, sunt de făcut următoarele precizări.

În mod categoric, Legea nr. 168/1999 a instituit un regim juridic nou în privinţa stabilirii caracterului definitiv al hotărârilor judecătoreşti pronunţate în conflictele de muncă, în primă instanţă.

Intenţia legiuitorului a fost de a restabili cât mai rapid situaţii juridice prejudiciabile prin efectele lor asupra salariatului.

Avem în vedere că în conflictele de drepturi în legătură cu concedierea, cu reintegrarea în funcţie, cu plata unor drepturi băneşti cuvenite angajatului, calificarea hotărârilor pronunţate în primă instanţă drept definitive permitea **executarea deîndată,** restabilind cu celeritate situaţia juridică anterioară.

Această soluţie privind execuţia vremelnică a hotărârilor instanţei de fond tranşa o dispută îndelungată din doctrină şi venea în întâmpinarea tezei caracterului protectiv al normelor dreptului muncii faţă de salariat.

Pentru aceste motive, considerăm că formularea cuprinsă în Codul muncii este deficitară şi introduce o anumită ambiguitate în legătură executorialitatea hotărârilor date, pe fond, în primă instanţă.

În consecinţă, „pentru o justă conciliere" a acestui conflict aparent de legi 3
în opinia noastră textul Codului muncii trebuie interpretat astfel:

Hotărârile pronunţate, de regulă, de tribunal, ca primă instanţă, sunt definitive şi executorii; împrejurarea că ele pot fi atacate cu recurs invocându-se şi alte motive decât cele prevăzute de art. 304 C.proc.civ. şi care vizează fondul cauzei nu le „răpeşte" caracterul definitiv şi executoriu.

În alți termeni, orice hotărâre judecătorească care vizează fondul cauzei, fie că se pronunță de către instanța de fond (de regulă tribunalul), fie către instanța de recurs (curtea de apel) este definitivă și executorie (în ultima ipoteză și irevocabilă), acest lucru fiind valabil și când este atacată hotărârea tribunalului cu recurs invocându-se chestiuni de fond.

Pe această bază conceptuală se poate trage concluzia că în materia conflictelor de muncă (de drepturi) **hotărârile judecătorești pronunțate pe fondul cauzei, precum și în primă instanță sunt executorii fără a fi necesară învestirea cu formulă executorie.**

Practic, prin această procedură derogatorie de la regimul executării hotărârilor judecătorești – art. 374 alin. (1) C.proc.civ. –, s-a acreditat, cu titlu de regulă, formula de excepție din dreptul comun, unde doar hotărârile pregătitoare și cele cu execuție vremelnică sunt executorii fără învestirea cu formulă executorie.

§2. Executarea hotărârilor judecătorești

4 În legătură cu executarea hotărârilor judecătorești pronunțate în conflictele de muncă (de drepturi) trebuie făcute unele observații.

Astfel, precizăm că în acest domeniu, fapt subliniat în literatura de specialitate, doar unele hotărâri pot fi aduse la îndeplinire prin executare silită.

Sunt considerate a nu fi susceptibile de **executare silită** hotărârile pronunțate în următoarele materii:

– hotărârile de respingere sau anulare a acțiunilor introductive de instanță;

– hotărârile pronunțate în cadrul acțiunilor în constatarea nulității contractelor individuale ori colective de muncă.

Pe de altă parte, sunt în mod firesc pasibile de executare silită hotărârile care vizează obligarea părților litigante la plata unor sume de bani sau la reintegrarea în funcție etc.

5 În altă ordine de idei, menționăm că, potrivit art. 79 din Legea nr. 168/1999, **hotărârile instanței de fond se motivează și se comunică în termen de cel mult 15 zile de la pronunțare.**

Prevederea legală sus-menționată prezintă o dublă importanță:

– din momentul comunicării hotărârii curge termenul de recurs la dispoziția părții nemulțumite;

– din momentul comunicării se poate în mod real cere executarea silită a hotărârii judecătorești.

Facem această precizare, întrucât chiar dacă **din momentul pronunțării hotărârea judecătorească devine definitivă și executorie,** părțile au în

mod cert cunoştinţă de conţinutul său doar din momentul comunicării şi pot valorifica cu exactitate drepturile ce le-au fost recunoscute.

§3. Căile de atac

A. Recursul

Dispoziţiile Codului muncii în materia hotărârilor judecătoreşti pronunţate în conflictele de muncă sunt completate, cât privesc căile de atac prin art. 80 şi art. 81 din Legea nr. 168/1999. 6

Conform art. 80 din lege, **termenul de recurs** este de **10 zile** de la data comunicării hotărârii pronunţate de instanţa de fond.

Din examinarea acestui text de lege se desprind două concluzii.

În primul rând, este de observat că legiuitorul a suprimat o cale de atac – apelul –, dând astfel prioritate principiului celerităţii soluţionării conflictelor de muncă (de drepturi).

Utilizarea unei **singure căi de atac ordinare – recursul** – nu constituie prin derogarea de la regimul de drept comun civil privind atacarea hotărârilor judecătoreşti un argument pentru neconstituţionalitatea dispoziţiei legale în cauză.

În acest sens, **Curtea Constituţională** a decis în mod repetat că principiul liberului acces la justiţie nu este restrâns şi nici nu se aduc vătămări drepturilor procesuale ale părţilor litigante prin modul în care se reglementează căile de atac împotriva hotărârilor judecătoreşti. 7

În esenţă, s-a statuat, atât prin Decizia nr. 38/1998, cât şi prin Decizia nr. 175/2002, că lipsa accesului la toate structurile judecătoreşti (este vorba de folosirea tuturor căilor de atac ordinare) nu are semnificaţia unei încălcări a principiului liberului acces la justiţie şi, pe cale de consecinţă, excepţia de neconstituţionalitate invocată în această materie se consideră ca neîntemeiată.

În al doilea rând, este de menţionat faptul că **termenul de recurs este mai scurt decât în legislaţia procesuală civilă** (15 zile) şi ilustrează, odată în plus, preocuparea legiuitorului de a „amenaja" un cadru legal care să asigure promptitudine, rapiditate în garantarea stabilităţii raporturilor juridice de muncă.

Distinct de cele de mai sus, în practica judiciară s-a pus problema utilizării căilor de atac ordinare (apelul, recursul) în cadrul conflictelor de muncă aflate în curs de soluţionare la data intrării în vigoare a Legii nr. 168/1999.

În concret, până la intrarea în vigoare a Legii nr. 168/1999, conflictele de muncă (de drepturi) parcurgeau, sub aspectul căilor de atac, ambele grade de jurisdicţie (apel, recurs).

O soluție de principiu în această materie a fost promovată de Curtea Constituțională (Decizia nr. 257/2000) care a stabilit că dispozițiile Legii nr. 168/1999 se aplică doar pentru viitor și că procesele aflate în curs de soluționare ca urmare a contestării hotărârilor pronunțate în primă instanță se vor soluționa conform regulilor procedurale aplicabile la data exercitării drepturilor procesuale.

În alți termeni, dacă partea litigantă a declarat apel anterior intrării în vigoare a Legii nr. 168/1999, instanța judecătorească competentă a-l soluționa nu va fi îndreptățită nici să-l respingă ca inadmisibil și nici să-l decline în favoarea instanței competente cu soluționarea recursului.

În altă ordine de idei, reiterăm teza, îmbrățișată în literatura de specialitate, după care, în cadrul recursului, cauza dedusă judecății este examinată atât în privința legalității, cât și a temeiniciei sale, prin excepție de la dreptul comun recursul în materia conflictelor de muncă având un pronunțat **caracter devolutiv**.

8 Cât privesc soluțiile ce se pot pronunța în recurs, Legea nr. 168/1999 prevede că, de regulă, dacă recursul se admite, instanța judecă pe fond [art. 81 alin. (1)].

Cu titlu de **excepție**, în caz de admitere a recursului, casarea hotărârii se face cu trimitere la instanța judecătorească care s-a pronunțat în fond respectiv când:

– soluționarea cauzei de instanța de fond s-a făcut cu încălcarea prevederilor legale referitoare la competență;

– judecata în fond a avut loc în lipsa părții care nu a fost legal citată.

Aplicarea textului de lege sus-menționat a generat în practica judiciară **controverse** și a ridicat probleme de constituționalitate, după cum urmează:

9 Astfel, s-a pus problema **casării cu trimitere** de către instanța de recurs (curtea de apel) a hotărârilor date în primă instanță și pentru alte motive decât cele la care se referă art. 81 din Legea nr. 168/1999 dacă instanța de fond a pronunțat hotărârea fără a dezbate fondul cauzei.

Soluția casării cu trimitere în alte cazuri decât cele prevăzute de Legea nr. 168/1999 a fost uneori promovată în practica judiciară și respinsă de majoritatea doctrinei.

Considerăm, la rândul nostru, că soluția doctrinară în sensul interzicerii casării cu trimitere și pentru alte motive decât cele din Legea nr. 168/1999 este corectă și face aplicația întocmai a principiului tradus prin adagiul *specialia generalibus derogant*.

Cu alte cuvinte, este evident faptul că legiuitorul a decis explicit să limiteze motivele de casare cu trimitere în cazul recursului în materia conflictelor de muncă (de drepturi), întrucât a dorit ca și în această chestiune, a soluțiilor

instanței de recurs, să prevaleze principiului celerității soluționării conflictului de muncă.

Soluția promovată de lege și susținută de noi pentru motivele sus- 10
menționate a fost examinată și de Curtea Constituțională chemată a se pronunța din perspectiva „compatibilității" textului de lege cu prevederile legii fundamentale.

În esență, s-a contestat din punct de vedere constituțional art. 81 din Legea nr. 168/1999 arătându-se că, în ipoteza când instanța de fond nu s-a pronunțat asupra fondului conflictului, interzicerea casării cu trimitere a hotărârii privează partea litigantă de aplicarea principiului dublului grad de jurisdicție și prin aceasta se aduce atingere prevederilor art. 21 și art. 129 din Constituție.

Având a se pronunța asupra excepției de neconstituționalitate cu acest obiect, **Curtea Constituțională**, prin mai multe decizii (Decizia nr. 86/2001, nr. 165/2001, nr. 13/2007) a respins excepția statuând că: „Rejudecarea cauzei în fond sau chiar discutarea pentru prima dată a fondului în fața instanței de recurs nu este de natură să îngrădească exercitarea dreptului la apărare de către toate părțile procesului".

Pentru aceste motive, nu putem fi de acord cu Decizia nr. XXI/12 iunie 2006 a instanței supreme care adăugând la lege permite casarea cu trimitere și pentru alte motive decât cele prevăzute de art. 81 din Legea nr. 168/1999.

B. Căi extraordinare de atac

Hotărârile instanței de recurs în conflictele de muncă sunt irevocabile (și în 11
ipoteza când soluționează pe fond cauza) și pot fi supuse căilor extraordinare de atac: **contestația în anulare** (art. 317-321 C.proc.civ.) și **revizuirea** (art. 322-328 C.proc.civ).

În materia căilor extraordinare de atac sunt pe deplin aplicabile prevederile legislației procesual civile în raport cu dispozițiile art. 291 C.proc.civ.

Desigur că unele motive de revizuire pot apărea mai frecvent în legătură cu hotărârile pronunțate în conflictele de muncă (de drepturi).

În literatura juridică sunt menționate unele din aceste motive, cum ar fi:

– dispozitivul hotărârii cuprinde dispoziții potrivnice ce nu se pot aduce la îndeplinire;

– dacă s-a pronunțat asupra unor lucruri care nu s-au cerut sau nu s-a pronunțat asupra unui lucru cerut ori s-a dat mai mult decât s-a cerut;

– dacă după pronunțarea hotărârii s-au descoperit înscrisuri doveditoare reținute de partea potrivnică sau care nu au putut fi înfățișate dintr-o împrejurare mai presus de voința părților ori dacă s-a revizuit hotărârea unei instanțe penale sau administrative pe care ea s-a întemeiat.

12 În legătură cu acest din urmă motiv în **practica judiciară**, sub imperiul Codului muncii anterior, s-a decis că nu constituie motiv de revizuire în sensul art. 322 C.proc.civ. ipoteza în care, după concedierea salariatului ca urmare a desființării postului, după un interval de timp se aprobă o nouă organigramă prin care se reînființează postul.

Desigur că această soluție trebuie nuanțată în cazul concedierilor colective unde, conform art. 72 C.muncii, există obligația angajatorului de a nu încadra în locurile de muncă ale salariaților concediați alte persoane timp de 9 luni și totodată are obligația de a-i reangaja dacă se reiau activitățile a căror desființare a determinat concedierea salariaților.

Avem în vedere faptul că dacă angajatul concediat colectiv a atacat decizia de concediere și, ulterior respingerii contestației, angajatorul și-a încălcat obligația de a nu încadra timp de 9 luni alte persoane se pune problema revizuirii hotărârii pronunțate dacă se face dovada existenței unui program de reorganizare necomunicat salariaților la data concedierii și ca atare concedierea nu a avut un motiv real și serios.

Art. 290. **[Reglementarea procedurii de soluționare a conflictelor de muncă]** **Procedura de soluționare a conflictelor de muncă se reglementează prin lege specială.**

Comentariu

A se vedea comentariul art. 249.

Art. 291. **[Dreptul procedural comun]** **Dispozițiile prezentului titlu se completează cu prevederile Codului de procedură civilă.**

Bibliografie

Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, Ed. All Beck, București, 2005, p. 364 și urm.; *I.Tr. Ștefănescu*, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 871 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu,

BCU IAȘI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Bucureşti, 2007, p. 881; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat şi comentat, ed. a 2-a, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2006, p. 1105.

Comentariu

Sumar

§1. Soluţionarea conflictelor de drepturi conform legislaţiei procesual civile 439
§2. Soluţionarea pe cale amiabilă a conflictelor de drepturi 439

§1. Soluţionarea conflictelor de drepturi conform legislaţiei procesual civile

1 În concret, textul de lege comentat permite într-o largă măsură **preluarea instituţiilor procesuale civile** în soluţionarea conflictelor de muncă (de drepturi).

Este în fond aplicarea unei dispoziţii cu caracter mai general a Codului muncii – art. 295 – care acreditează rolul de drept comun a legislaţiei civile pentru legislaţia muncii.

2 Cât priveşte **incidenţa legislaţiei procesual civile** în conflictele de muncă (de drepturi) amintim aici câteva:

– dispoziţiile privind conţinutul cererii de chemare în judecată (art. 112 C.proc.civ., astfel cum a fost modificat şi completat prin Legea nr. 202/2010 privind unele măsuri pentru accelerarea soluţionării proceselor);

– aplicarea cerinţelor legii privind condiţiile de admisibilitate a unei acţiuni în justiţie referitoare la capacitatea procesuală, calitatea procesuală, obiectul şi interesul acţiunii;

– dispoziţiile privind formularea întâmpinării (art. 115-118 C.proc.civ., astfel cum a fost modificat şi completat prin Legea nr. 202/2010) şi a cererii reconvenţionale (art. 119-120 C.proc.civ.);

– dispoziţiile privind excepţiile procesuale (necompetenţa, lipsa capacităţii şi a calităţii procesuale, autoritatea de lucru judecat, litispendenţa ş.a.) şi de fond (prescripţia etc.);

– dispoziţiile legale privind incidenţele procesuale ce intervin în cursul procesului cum ar fi: suspendarea cauzei (art. 242-245 C.proc.civ.) sau perimarea (art. 248-254 C.proc.civ.).

§2. Soluţionarea pe cale amiabilă a conflictelor de drepturi

3 În forma sa originară, **Legea nr. 192/2006 privind medierea şi organizarea profesiei de mediator** [art. 73 alin. (2)] excludea de la aplicarea sa medierea conflictelor de muncă.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Rațiunea acestei soluții se întemeia pe faptul că pentru conflictele de muncă legislația muncii amenaja **procedura medierii** într-o formă **specifică în privința conflictelor de interese.**

4 Cât privește **conflictele de muncă** (colective sau individuale) **de drepturi**, procedura medierii era exclusă pe considerentul dedus din prezumția legală irefragabilă instituită de **art. 38 C.muncii**, potrivit căruia **drepturile recunoscute salariaților prin lege nu pot face obiectul renunțării de către aceștia, iar tranzacțiile având acest obiect, inclusiv prin limitarea exercițiului drepturilor, sunt lovite de nulitate.**

În alți termeni, procedura de mediere a conflictelor de muncă (de drepturi), era considerată chiar de legiuitor inadmisibilă pentru că scopul său vizează neîndoielnic concilierea unor interese potrivnice prin tranzacționarea drepturilor în prezență, ceea ce implică renunțări reciproce la drepturi ale părților în conflict.

5 Prin Legea nr. 307/2009, de modificare și completare a Legii nr. 192/2006, a fost modificat art. 73 alin. (2), astfel: **„Dispozițiile prezentei legi se aplică și în medierea conflictelor de drepturi de care părțile pot dispune în cadrul conflictelor de muncă."**

Chiar dacă redactarea este defectuoasă și relativ ambiguă, rezultă că intenția legiuitorului din anul 2009 a fost să extindă **procedura medierii și la conflictele de drepturi.**

Acest demers ridică unele întrebări și pune anumite probleme de aplicare, necesar a fi lămurite din punct de vedere teoretic și practic:

– o primă întrebare privește maniera de conciliere a procedurii de mediere cu dispozițiile de natură imperativă ale art. 38 C.muncii;

– o a doua întrebare se referă la categoriile de conflicte de drepturi – individuale și colective – ce pot fi soluționate prin mediere.

6 Chestiunea primordială de statuat constă în **identificarea categoriilor de drepturi salariale aflate în conflict,** asupra cărora poate purta medierea, ținând cont de caracterul imperativ al dispozițiilor art. 38 C.muncii.

Sub acest aspect, se cer a fi lămurite două aspecte, și anume:

– aria de aplicare a prevederilor art. 38 C.muncii;

– categoriile de drepturi și conflictele de muncă referitoare la acestea pentru care medierea ca procedură de soluționare pe cale amiabilă este legal posibilă.

7 Este unanim admis în doctrină că, de *lege lata*, prin sintagma **drepturi recunoscute prin lege** se înțeleg **drepturile conferite salariaților, prin lege sau contracte colective de muncă.**

Cu alte cuvinte, categoriile de drepturi și nivelul acestora stabilite și acordate salariaților prin contractele colective de muncă se impun angajatorilor

cu aceeași forță juridică ca și acele drepturi stabilite în mod imperativ prin lege, desigur, pe perioada de aplicare a contractelor colective de muncă.

Această concluzie înlătură și conceptual-teoretic, dar și practic, admisibilitatea legală a utilizării medierii, ca formă de stingere a unui conflict de drepturi vizând litigiile declanșate de aplicarea unui contract colectiv de muncă.

A susține teza contrară, respectiv posibilitatea soluționării prin mediere a conflictelor de drepturi generate de aplicarea contractelor colective de muncă ar semnifica, în mod neechivoc, redeschiderea negocierii colective în alte condiții legale decât cele prevăzute de Legea nr. 130/1996.

În fapt, prin acceptarea medierii într-o asemenea situație se produce, în esență, o nouă negociere colectivă, ceea ce ar transforma o procedură de soluționare pe cale amiabilă a unui conflict de drepturi într-o **negociere colectivă deghizată.** 8

Chiar dacă o atare soluție ar putea fi promovată, la limită, prin valorificarea **teoriei conversiunii actului juridic** (medierea inadmisibilă se transformă într-o formă validă de negociere), din punctul nostru de vedere ea intră în coliziune cu anumite impedimente legale, după cum urmează:

– negocierea colectivă parcurge o procedură bine definită de legislația muncii, atât sub aspectul obiectului său, cât și al periodicității acesteia;

– litigiile intervenite pe parcursul executării contractului colectiv de muncă sunt calificate drept conflicte de drepturi; obiectul lor juridic este netranzacționabil, iar soluționarea lor reclamă apelul la procedura contencioasă judiciară, respectiv intervenția instanțelor judecătorești.

În acest stadiu al legislației, putem afirma că **drepturile stabilite prin lege, inclusiv prin contractele colective de muncă, se circumscriu normei de principiu prevăzută de art. 38 C.muncii** și, pe cale de consecință, exclude posibilitatea concilierii lor prin utilizarea medierii ca formă de soluționare amiabilă a unui conflict de drepturi.

În această optică de interpretare juridică se înscrie și procedura cuprinsă în art. 73 alin. (2), modificat prin Legea nr. 370/2009. 9

Pe această linie de gândire, se pune întrebarea firească în legătură cu **aplicabilitatea reală, concretă a art. 73 alin. (2),** ținând seama de impedimentele legale menționate mai sus, care determină inadmisibilitatea tranzacționării drepturilor conferite salariaților prin lege.

Pornind de la premisa după care interpretarea actului juridic trebuie orientată spre producerea de efecte juridice – *actus interpretandus est potius ut valeat quam ut pereat* – apreciem că unele categorii de aspecte vizând drepturile salariale pot face, în caz de conflict, **obiectul medierii** în condițiile Legii nr. 192/2006, modificată, după cum urmează:

– conflictele de muncă (de drepturi) vizând interpretarea unor clauze echivoce, lacunare, din conținutul unor contracte colective sau individuale de muncă;

– conflictele de muncă prin a căror soluționare se obține renunțarea parțială sau totală cu privire la drepturi pretinse de angajator;

– utilizarea medierii ca formulă de stingere a unui conflict de muncă vizând constatarea nulității pe cale amiabilă. În acest caz, părțile pot apela la un mediator în scopul stabilirii cauzei nulității, precum și modul de desocotire al partenerilor contractuali.

10 La această listă sumară de conflicte de drepturi ce pot fi stinse pe cale amiabilă prin utilizarea procedurii medierii se poate pune în practică problema **apelului** la aceasta procedură **în cazul conflictelor individuale de drepturi vizând doar drepturi recunoscute salariaților, exclusiv prin contractul individual de muncă.**

În concret, ne referim la ipoteza când litigiul survine doar în cazul unei posibile încălcări a unui drept acordat salariatului prin contractul individual de muncă ca urmare a negocierii individuale a acestuia.

Aici putem avea în vedere, fie acordarea unor drepturi nereglementate în lege sau în contractul colectiv de muncă, fie stabilirea unui nivel superior al drepturilor față de cel stabilit în legislația muncii – lege și contract colectiv de muncă. De pildă, acordarea unui spor salarial neprevăzut de lege și de contractul colectiv de muncă, sau a unei facilități extrasalariale (transport gratuit la sediul angajatorului pentru salariat) pot face obiectul unui conflict individual de muncă (de drepturi) a cărui soluționare amiabilă prin mediere este legal posibilă.

În alți termeni, accentuăm faptul că art. 38 C.muncii nu-și extinde aria de aplicare și asupra drepturilor salariatului al căror izvor juridic (obligațional) este **exclusiv** contractul individual de muncă; desigur, nu ne referim aici la drepturile din contractul de muncă, care sunt expresia materializării, concretizării celor prevăzute prin contractul colectiv de muncă.

Pe această linie de gândire, putem afirma, fără rezerve, că **drepturile negociate individual și acordate exclusiv în temeiul contractului individual de muncă** pot parcurge, în caz de conflict de drepturi, pe baza acordului părților, **procedura prealabilă și amiabilă a medierii**, în condițiile Legii nr. 192/2006 (art. 50-60).

11 Dacă în privința conflictelor individuale de muncă (de drepturi) utilizarea medierii în forma reglementată de Legea nr. 192/2006, modificată, are o arie relativ restrânsă de aplicare, aspect determinat de prevederile art. 38 C.muncii, cât privesc conflictele colective de muncă (de drepturi), în literatura de specialitate s-a avansat teza, cu valențe axiomatice, conform căreia, în această

materie, medierea pe baza Legii nr. 192/2006 este perfect și nerestricționat admisibilă.

În esență, această soluție se întemeiază, în opinia la care ne referim, pe coroborarea art. 73 alin. (2) în redactarea Legii nr. 307/2009, cu prevederile art. 2 alin. (2) din Legea nr. 130/1996 privind contractele colective de munca: **„Fac parte din contractele colective de muncă și acordurile dintre părțile semnatare ale contractelor colective de muncă prin care se soluționează conflicte colective de muncă".**

Practic, se susține că odată ce legiuitorul nu face distincție între conflictele colective de muncă, de interese și cele de drepturi, pentru fiecare din acestea rezolvarea lor printr-o modalitate amiabilă, respectiv medierea, este legal posibilă; desigur, cu precizarea că, în cazul conflictelor de interese se vor aplica regulile procedurale ale medierii reglementată de Legea nr. 168/1999, iar în cazul conflictelor de drepturi, dispozițiile Legii nr. 192/2006, modificată.

În ce ne privește, socotim că aplicarea acestei soluții trebuie mai corect fundamentată și substanțial nuanțată. Astfel, teza după care temeiul soluționării prin mediere a conflictelor colective de muncă, inclusiv a celor de drepturi, subzistă în prevederile art. 2 alin. (2) din Legea nr. 130/1996, este evident greșită. Dacă lucrurile ar fi stat așa, nu ar fi fost necesară intervenția legiuitorului de modificare a art. 73 alin. (2) din Legea nr. 192/2006.

În consecință, trimiterea la art. 2 alin. (2) din Legea nr. 130/1996 nu se susține, întrucât, pe de o parte, până la modificarea Legii nr. 192/2006, chiar dacă era în vigoare Legea nr. 130/1996, medierea conform Legii nr. 192/2006 era exclusă explicit, iar, pe de altă parte, Legea nr. 192/2006 trimitea la procedura de mediere specifică, care la acea dată privea, exclusiv, conflictele de interese.

De altfel, în practică, pentru conflictele colective de muncă (de drepturi) „s- 12
au amenajat", expresie a autonomiei de voință a partenerilor sociali, la nivelul unor ramuri de activitate, **comisii paritare și de mediere amiabilă** a conflictelor colective de muncă. Obiectul acestei proceduri îl poate constitui, fie interpretarea unor clauze din contractul colectiv, fie chiar soluționarea unui conflict.

În același cadru problematic, menționăm că la nivel național funcționează, în baza contractului colectiv de muncă pe anii 2007-2010, o prevedere reluată și în proiectul de **contract colectiv de muncă la nivel național** (2011-2014) o Comisie de aplicare și monitorizare a acestui contract. Este evident, însă, că **procedurile de mediere prin negociere directă sau comisii paritare diferă substanțial de cea reglementată de Legea nr. 192/2006.**

Cu toate acestea, în literatura juridică s-a exprimat punctul de vedere conform căruia fiecare din aceste proceduri de **soluționare amiabilă a conflictelor**

colective de muncă poate fi utilizată la **libera voință a partenerilor sociali**. O asemenea soluție, pune, fără îndoială, în discuție chestiunea de a ști care este raportul legal între reglementarea medierii prin Legea nr. 192/2006 și alte formule de mediere statuate prin contractele colective de muncă.

13 În ce ne privește, apreciem că soluția mai sus expusă trebuie mai atent evaluată și circumstanțiată, după cum urmează.

Dacă dispozițiile Legii nr. 192/2006 sunt calificate drept imperative, cât privește conținutul procedurii de mediere, desigur nu sub aspectul îndeplinirii sale anterior angajării procedurii contencioase judiciare, atunci când părțile în conflict aleg să o urmeze, este dificil din punct de vedere juridic de conceput că ele pot opta și pentru o altă formă de mediere a conflictului, decât cea prescrisă de Legea nr. 192/2006, respectiv prin **comisia paritară**. În fond, procedura de mediere reglementată de Legea nr. 192/2006 instituie, ca și Legea nr. 168/1999, în privința conflictelor de interese, o modalitate de soluționare amiabilă unică și unitară a conflictelor colective de muncă (de drepturi) în care doar alegerea sa este lăsată la voința părților, nu și formulele de realizare.

Desigur, varianta susținută de unii autori, în sensul posibilității alegerii între mai multe modalități de mediere pare mai flexibilă și, totodată, valorizează deplin principiul autonomiei de voință a partenerilor sociali în cadrul contractului colectiv de muncă.

Chiar dacă o asemenea soluție corespunde spiritului raporturilor colective de muncă, considerăm că aplicarea principială, coerentă și logică a Legii nr. 192/2006 impune, *de lege lata*, utilizarea exclusivă a medierii în condițiile Legii nr. 192/2006 pentru stingerea pe cale amiabilă a unui conflict colectiv de muncă (de drepturi).

În sprijinul acestei soluții pledează și argumentul ținând de interpretarea istorică, respectiv succesiunea în timp a legilor, întrucât nu este de ignorat faptul că formulele de mediere utilizate la nivelul unor clauze din contractele colective de muncă au fost convenite de partenerii sociali anterior și în absenta actualei prevederi din art. 73 alin. (2) din Legea nr. 192/2006.

În consecință, se impun două **concluzii**:

– pe de o parte, în prezent, **medierea trebuie să aibă loc în condițiile Legii nr. 192/2006**, modificată, dacă partenerii sociali convin să apeleze la mediere printr-o clauză expresă stipulată în contractul colectiv de muncă sau *ad-hoc* pentru fiecare conflict de drepturi.

– pe de altă parte, este necesar ca partenerii sociali să limiteze, în mod expres și explicit, **obiectul medierii** la acele drepturi care nu intră în coliziune cu legea sau cu clauzele de la nivelul contractelor colective de muncă încheiate la nivel superior, asigurând astfel **respectarea prevederilor art. 38 C.muncii**.

Considerăm, totodată, că prevederile Legii nr. 192/2006, modificată, se vor aplica în limitele la care ne-am referit şi la conflictele de muncă generate de încălcarea dispoziţiilor legale referitoare la nediscriminare, reglementate de O.G. nr. 137/2000 – art. 10 lit. b) – şi din Legea nr. 202/2002 – art. 39 alin. (1) şi (2).

Desigur, ca în toate conflictele de muncă în care părţile vor apela la **mediere**, odată încheiată convenţia de mediere, **termenul de sesizare a organelor judecătoreşti se suspendă** conform art. 49 din Legea nr. 192/2006.

În cazul când medierea intervine pe parcursul desfăşurării procedurii judiciare, are loc suspendarea acesteia până la finalizarea procedurii de mediere.

În finalul comentariului nostru, socotim necesar să subliniem că se 14
impune, *de lege ferenda*, o unificare a regimului juridic al medierii, atât la nivelul procedurilor utilizate, cât şi al persoanelor selectate şi desemnate ca mediatori.

Cu alte cuvinte, este necesară, în opinia noastră, modificarea Legii nr. 168/1999, prin crearea unei **reglementări unitare şi speciale în privinţa medierii**, atât a conflictelor de interese, cât şi al celor de drepturi, evitându-se astfel perpetuarea asimetriei de reglementare din prezent, când avem de a face cu o mediere specializată şi derogatorie de la dreptul comun pentru conflictele de interese şi o mediere generalistă pentru conflictele de drepturi.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Titlul XIII. Dispoziții tranzitorii și finale

Art. 292. [Armonizarea legislației muncii] **Potrivit obligațiilor internaționale asumate de România, legislația muncii va fi armonizată permanent cu normele Uniunii Europene, cu convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii, cu normele dreptului internațional al muncii.**

Bibliografie

A. Popescu, Dreptul internațional al muncii, ed. a 2-a, Ed. C.H. Beck, București, 2008, p. 65 și urm.; *A. Popescu*, Dreptul internațional al muncii, Ed. Holding Reporter, București, 1998, p. 222 și urm.; *A. Săvescu, M. Cioroabă, A. Matei*, Codul muncii adnotat, doctrină și jurisprudență, Ed. Indaco, București, 2005, p. 579 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii – comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență, ed. a 2-a, vol. II (art. 171-298), Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 533 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 882 și urm.; *L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 799 și urm.; *N. Voiculescu*, Drept comunitar al muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2009, p. 47 și urm.

Comentariu

Articolul 292 apare ca text de principiu în ce privește necesitatea armonizării legislației interne cu legislația europeană sau cu normele dreptului internațional al muncii. 1

Este de observat în primul rând faptul că în dreptul muncii obligațiile asumate de România nu se raportează exclusiv la normele Uniunii Europene, ci și la cele ale **Organizației Internaționale a Muncii**, România fiind **fondator** al acestui organism internațional și semnatar al celor mai multe din convențiile și recomandările emise de Organizația Internațională a Muncii. 2

De principiu, **dispozițiile Codului muncii**, astfel cum acestea s-au concretizat în Codul muncii actual și în modificările ce au survenit, raportat la reglementarea inițială din 2003, sunt astfel concepute încât **răspund cerințelor europene**. 3

Drepturile recunoscute salariaților sunt de cele mai multe ori peste cele pe care normele europene le impun ca fiind minimale. Pot fi date cu titlu **de exemplu, reglementările ce privesc negocierea colectivă, libertatea**

sindicală, reglementările europene privind concedierea colectivă sau protecția liderilor sindicali, legea română recunoscând drepturi de multe ori superioare față de cele din normele europene.

Există o categorie de dispoziții europene care au căpătat substanță și reflectare în legea română, în ultimii ani acestea dezvoltând totodată și o practică amplă în domeniu, **de exemplu reglementările privind transferul de întreprindere**. Obligația asumată de către statul român prin textul art. 292 C.muncii este obligație continuă, care are în vedere orice dispoziții noi ce vor apare în dreptul european sau în normele Organizației Internaționale a Muncii și pe care România se obligă să le aibă în vedere, urmând a-și armoniza propria legislație cu acestea.

Art. 293. [Asimilarea legislației comunitare]

România va realiza transpunerea, până la data aderării la Uniunea Europeană, în legislația națională a dispozițiilor comunitare privind comitetul european de întreprindere în unitățile de dimensiune comunitară, pe măsura apariției și dezvoltării în economie a unor astfel de întreprinderi, precum și pe cele privind detașarea salariaților în cadrul furnizării de servicii.

Bibliografie

A. Popescu, Dreptul internațional al muncii, ed. a II-a, Ed. C.H. Beck, București, 2008, p. 65 și urm.; *A. Popescu*, Dreptul internațional al muncii, Ed. Holding Reporter, București, 1998, p. 222 și urm.; *A. Săvescu, M. Cioroabă, A. Matei*, Codul muncii adnotat, doctrină și jurisprudență, Ed. Indaco, București, 2005, p. 579 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii – comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență, ed. a 2-a, vol. II (art. 171-298), Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 533 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 882 și urm.; *L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 799 și urm.; *N. Voiculescu*, Drept comunitar al muncii, Ed. Wolters Kluwer, București, 2009, p. 47 și urm.

Directive europene

– Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 6 mai 2009 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară; Directiva 94/45/CE a Consiliului din 22 septembrie 1994 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de

informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară.

Comentariu

Sumar

§1. Întreprinderea de dimensiuni comunitare 449
§2. Grupul special de negociere 450
§3. Constituirea comitetului european de întreprindere sau instituirea procedurii de informare și consultare 451
§4. Componența comitetului european de întreprindere 452
§5. Competența și funcționarea comitetului european de întreprindere 452

§1. Întreprinderea de dimensiuni comunitare

Prin **Legea nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea și funcționarea Comitetului european de întreprindere** (lege republicată în 2007), s-a încercat reflectarea în legislația română a dispozițiilor **Directivei Consiliului 94/45/CE privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprindere de dimensiune comunitară.** 1

Conform Legii nr. 217/2005, prin **întreprindere de dimensiune comunitară** se înțelege acea întreprindere care angajează cel puțin 1000 de salariați în statele membre ale uniunii, având în cel puțin două state membre diferite, cel puțin 150 de salariați în fiecare dintre acestea. 2

Legea nr. 217/2005 este aplicabilă întreprinderilor de dimensiune comunitară sau grupurilor de întreprinderi de dimensiuni comunitare care: 3

a) au conducerea centrală în România sau în orice alt stat membru al Uniunii Europene sau din Spațiul Economic European;

b) își au conducerea centrală într-un alt stat, dar au desemnat un reprezentant în România;

c) deși nu au nici conducere centrală și nici un reprezentant în România sau într-un stat membru al Uniunii, filiala, sucursala sau orice alt sediu secundar se află în România sau o întreprindere membră a unui grup de dimensiuni comunitare și care angajează cel mai mare număr de salariați într-un stat membru al Uniunii își are sediul în România.

Salariații de la nivelul întreprinderilor de dimensiuni comunitare sau a grupurilor de întreprindere de dimensiuni comunitare au la dispoziție două opțiuni: 4

- fie constituirea comitetului european de întreprindere;
- fie instituirea unei proceduri specifice de consultare și informare.

§2. Grupul special de negociere

5 **Grupul special de negociere**, odată constituit, adresează o cerere conducerii centrale, fie în vederea inițierii negocierilor pentru constituirea comitetului european de întreprindere, fie pentru instituirea procedurii de informare și consultare.

6 Articolul 11 din Legea nr. 217/2005 stabilește concret **componența grupului special de negociere**, precizându-se totodată că numărul minim al unui grup special nu poate fi mai mic de 3 membri, iar numărul maxim nu poate depăși numărul de state membre. Membrii grupului special sunt desemnați în România de către reprezentanții salariaților din România a întreprinderii de dimensiune comunitară, dacă la nivelul întreprinderii nu există reprezentanți ai salariaților, înțelegându-se prin aceștia atât grupările sindicale, cât și reprezentanții aleși în condițiile art. 224 și urm. C.muncii. Membrii grupului special de negociere vor fi desemnați cu majoritatea voturilor salariaților din România a întreprinderii de dimensiune comunitară. Grupul special de negociere își va alege un președinte și va adopta un **statut propriu de organizare și funcționare**.

7 Articolul 13 din Legea nr. 217/2005 instituie **principiul continuității** în cadrul grupului special de negociere. Conform acestui principiu se constituie o listă de rezervă care va cuprinde cel puțin un înlocuitor pentru fiecare stat membru și un înlocuitor suplimentar dacă întreprinderea de dimensiuni comunitare are cel puțin 75% dintre salariați într-unul și același stat membru al uniunii. Toate cheltuielile aferente acordului pentru constituirea comitetului european de întreprindere sau instituirea procedurilor de informare și consultare sunt suportate de către angajator.

8 Odată constituit grupul special de negociere și comunicată componența acestuia, conducerea întreprinderii de dimensiune comunitară va convoca în termen de 30 de zile **reuniunea cu membrii grupului special**, fie pentru constituirea comitetului european de întreprindere, fie pentru demararea procedurilor de informare consultare. Nimic nu ar împiedica grupul special de negociere să aibă și reuniuni anterioare celei convocate de către conducerea centrală.

Pentru a se decide, fie cu privire la constituirea comitetului european de întreprindere, fie cu privire la instituirea procedurilor de informare și consultare, grupul special de negociere votează cu majoritatea absolută (majoritatea membrilor săi, indiferent dacă aceștia au fost sau nu prezenți). Grupul special poate decide și în sensul opririi negocierilor cu conducerea întreprinderii de dimensiune comunitară, fie în sensul neinițierii procedurilor de informare-

consultare. Pentru adoptarea unor astfel de decizii este însă necesar votul a cel puțin 2/3 din numărul membrilor grupului special prezenți la discuție. Într-o astfel de situație, dacă nu se întrevede posibilitatea acordului între grupul special de negociere și conducerea centrală, grupul special de negociere se poate dizolva, o nouă cerere de negociere fiind posibil a fi introdusă după cel puțin 2 ani, dacă părțile nu convin de comun acord un termen mai scurt.

§3. Constituirea comitetului european de întreprindere sau instituirea procedurii de informare și consultare

În măsura în care se realizează un **acord pentru constituirea comitetului** 9
european de întreprindere de dimensiune comunitară, acest acord trebuie să îmbrace forma scrisă și trebuie să cuprindă în mod obligatoriu cel puțin următoarele mențiuni:

a) întreprinderile care compun grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară sau filialele, sucursalele ori alte sedii secundare ale întreprinderii de dimensiune comunitară cărora li se aplică acordul;

b) componența comitetului european de întreprindere, cu determinarea numărului de membri, repartiția locurilor și durata mandatului membrilor;

c) atribuțiile și procedura informării și consultării comitetului european de întreprindere;

d) locul, frecvența și durata reuniunilor;

e) resursele materiale și financiare necesare funcționării, care vor fi alocate comitetului;

f) durata acordului și procedura de renegociere a unui acord nou.

Părțile pot conveni ca în loc să constituie un comitet de întreprindere, să stabilească de comun acord proceduri specifice de lucru între acestea, respectiv **proceduri de consultare și informare.**

Legea nr. 217/2005 instituie **proceduri specifice de instituire forțată a** 10
unui comitet de întreprindere, care intervin cu caracter subsidiar în următoarele situații:

– părțile (grupul special de negociere) și conducerea centrală convin în sensul obligativității instituirii comitetului european de întreprindere;

– conducerea centrală refuză deschiderea negocierilor în vederea constituirii comitetului sau stabilirii procedurilor de informare-consultare în termen de 6 luni de la momentul în care grupul special inițiază negocierile;

– părțile (grupul special de negociere și conducerea centrală), deși au discutat, nu au reușit să încheie un acord, iar grupul special nu a adoptat măsura opririi negocierilor o perioadă de 3 ani de la momentul demarării acestora.

§4. Componența comitetului european de întreprindere

11 Comitetul european de întreprindere constituit în mod forțat este compus dintr-un număr de membri, de minimum 3 și maximum 30, având propriul regulament de organizare și funcționare care trebuie să cuprindă în mod concret modalitatea de desemnare sau de alegere a membrilor, precum și aspecte referitoare la suspendarea, revocarea ori încetarea mandatelor membrilor.

Conform art. 26 din Legea nr. 217/2005, din fiecare stat membru în care întreprinderea de dimensiune comunitară are un sediu secundar se desemnează un membru. Totodată, se pune problema desemnării și a **membrilor suplimentari**, în funcție de numărul de salariați din întreprinderea de dimensiune comunitară sau din salariații întreprinderii care face parte din grupul de întreprinderi de dimensiuni comunitare, legea stabilind concret numărul de membri suplimentari raportat la numărul de angajați. Astfel, de exemplu, intervine un membru suplimentar, dacă la nivelul sediului secundar sau al întreprinderii din cadrul grupului, sunt angajați cel puțin 10% din numărul total de salariați ai întreprinderii de dimensiuni comunitare sau, după caz, a grupului de întreprinderi de dimensiuni comunitare. La fel, vor fi desemnați 5 membri suplimentari pentru statul membru, dacă în sediul secundar sau, după caz, în întreprinderea din statul membru funcționează cel puțin 75% din numărul total de salariați ai întreprinderii de dimensiuni comunitare sau, după caz, al grupului de întreprinderi de dimensiuni comunitare.

Odată la 2 ani, conducerea centrală verifică numărul de salariați de la nivelul sediilor secundare sau întreprinderilor din grup pentru fiecare stat membru și, în măsura în care numărul acestora se schimbă, și numărul de membri suplimentari se readaptează corespunzător. În vederea intervenției modificărilor, conducerea centrală a întreprinderii sau, după caz, a grupului notifică comitetul european care, în funcție de procedurile specifice, desemnează sau alege noi membri.

12 Articolul 30 din Legea nr. 217/2005 instituie și opțiunea constituirii unui **comitet restrâns** dintre membrii comitetului european de întreprindere, cu reprezentarea ambelor sexe, comitet restrâns care să cuprindă cel mult 3 membri.

§5. Competența și funcționarea comitetului european de întreprindere

13 Comitetul european de întreprindere are competențe limitate, numai în ce privește informarea și consultarea salariaților asupra problemelor care interesează întreaga întreprindere sau grup de întreprinderi ori cel puțin două sedii secundare din cadrul întreprinderii de dimensiuni comunitare, respectiv două întreprinderi din grupul de întreprinderi de dimensiuni comunitare.

Comitetul european este convocat cel puțin o dată pe an de către conducerea centrală, în vederea informării acestuia și a consultării cu privire la evoluția activității întreprinderii și perspectivele de viitor ale întreprinderii. 14

Conform art. 34 din Legea nr. 217/2005, ori de câte ori intervine: schimbarea sediului, închideri de întreprinderi sau sedii secundare, concedieri colective, comitetul restrâns sau, în lipsa acestuia, comitetul de întreprindere „are dreptul de a fi informat". Odată încunoștințat despre aceste aspecte, comitetul de întreprindere va solicita o întrevedere cu conducerea centrală cu competențe în adoptarea de decizii, pentru a fi informat și consultat asupra măsurilor ce afectează în mod considerabil interesele salariaților. La astfel de întâlniri vor participa și membri aleși sau desemnați din cadrul sediilor secundare sau întreprinderilor afectate de măsurile adoptate de conducerea întreprinderii.

Comitetului de întreprindere convocat în ședință extraordinară i se va prezenta un raport din partea conducerii centrale sau conducerii de la nivelul sediilor secundare sau întreprinderilor afectate, urmând ca, pornind de la acest raport, comitetul să-și exprime punctul de vedere într-un termen de 10 zile de la data reuniunii. 15

Membrii comitetului de întreprindere vor informa reprezentanții salariaților de la nivelul sediilor secundare, respectiv a întreprinderilor din cadrul grupului, cu privire la conținutul și rezultatele procedurilor de informare, consultare cu respectarea **principiului confidențialității** la care face expresă referire art. 44 din Legea nr. 217/2005, dispoziții conform cărora: „**Informațiile cu caracter confidențial comunicate cu acest titlu membrilor grupului special de negociere, membrilor comitetului european de întreprindere, experților, precum și reprezentanților salariaților nu pot fi dezvăluite unor terți nici după expirarea mandatului, indiferent de locul unde se găsesc aceste persoane**"

Comitetul de întreprindere constituit în mod „forțat" are o valabilitate fermă de 4 ani, după această perioadă urmând a se instala necesitatea inițierii negocierilor, în vederea constituirii unui comitet european în „condiții normale" sau a inițierii negocierilor de informare și consultare în condițiile prezentei legi, fie a se menține formula actualului comitet european de întreprindere. 16

Cheltuielile de funcționare ale comitetului european de întreprindere sunt suportate de conducerea centrală a acestuia, conducerea fiind și cea chemată să asigure resursele financiare și materiale care să permită membrilor comitetului să își îndeplinească în mod corespunzător obligațiile stabilite de lege. Membrii grupului special de negociere ai comitetului european de întreprindere și ai reprezentanților salariaților angajați în România, beneficiază în exercițiul funcțiilor lor de drepturile prevăzute de lege pentru protecția liderilor de sindicat (a se vedea art. 223 C.muncii și comentariile acolo efectuate). 17

18 Facem menţiunea că, la ora actuală, este adoptată **Directiva 2009/38/CE** a Parlamentului European şi a Consiliului din 6 mai 2009 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare şi consultare a lucrătorilor în întreprinderile şi grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară, directivă care abrogă Directiva 94/45/CE, ca de altfel şi Directiva 97/74/CE şi Directiva 26/109/CE.

Directiva 2009/38/CE a intrat în vigoare la data publicării în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, 6 mai 2009 deşi, cea mai mare parte a dispoziţiilor sale, conform art. 18 urmează a fi aplicabile începând cu data de 6 iunie 2011, la aceeaşi dată urmând a fi abrogate şi dispoziţiile Directivei 94/45/CE, directivă ce a stat la baza Legii nr. 217/2005. În consecinţă, urmează ca statul român să-şi adapteze legislaţia internă, inclusiv în ce priveşte Legea nr. 217/2005 la noua Directivă 2009/38/CE până la 6 iunie 2011.

Art. 294. [Salariaţii cu funcţii de conducere]

În sensul prezentului cod, prin salariaţi cu funcţie de conducere se înţelege administratorii-salariaţi, inclusiv preşedintele consiliului de administraţie dacă este şi salariat, directorii generali şi directorii, directorii generali adjuncţi şi directorii adjuncţi, şefii compartimentelor de muncă - divizii, departamente, secţii, ateliere, servicii, birouri, precum şi asimilaţii lor stabiliţi potrivit legii sau prin contractele colective de muncă ori, după caz, prin regulamentul intern.

Bibliografie

S. Angheni, M. Volonciu, C. Stoica, Drept comercial, ed. a IV-a, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2008, p. 149 şi urm.; *A. Săvescu, M. Cioroabă, A. Matei*, Codul muncii adnotat, doctrină şi jurisprudenţă, Ed. Indaco, Bucureşti, 2005, p. 579 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Codul muncii – comentat şi adnotat cu legislaţie, doctrină şi jurisprudenţă, ed. a 2-a, vol. II (art. 171-298), Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2010, p. 533 şi urm.; *Al. Ţiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2007, p. 882 şi urm.; *L. Uţă, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2009, p. 799 şi urm.

Comentariu

1 Conceptul de **salariat cu funcţie de conducere** a suscitat atât în doctrină, cât şi în practică un lung şir de probleme, în special datorită efectelor pe

care acesta le poate determina. Astfel, pornind de la practica socială a existat tendința criticabilă, raportat la dispozițiile art. 117 și urm. C.muncii, de a se considera de exemplu, că persoanele cu funcții de conducere pot presta muncă suplimentară în afara regimului obișnuit instituit în acest sens de Codul muncii, deoarece în funcția de conducere se cumulează și obligații suplimentare ce ar reveni salariatului în cauză.

Pe de altă parte, dacă s-ar pune astfel problema, funcția de conducere ar 2
trebui să presupună și o indemnizare suplimentară, ce în practica socială a și funcționat, concretizându-se în acordarea **indemnizației de conducere**. Astfel, s-a considerat că un salariat care beneficiază de indemnizație de conducere, în schimbul unei astfel de indemnizații, ar trebui să nu beneficieze corespunzător de regimul general al muncii suplimentare, obligațiile sale de supraveghere și control urmând a fi exercitate și în afara programului normal de lucru. În lipsa unei dispoziții legale în acest sens, este evident că soluția de practică socială este neîntemeiată.

Facem mențiunea că, în Codul muncii anterior existau reglementări exprese 3
care excludeau salariații cu funcție de conducere de la dreptul de a beneficia de spor pentru muncă suplimentară. Mai mult decât atât, în art. 17 din **Directiva 2003/88/CE**, una dintre derogările cu privire la perioadele minime de repaus, durata muncii de noapte și determinarea perioadei de referință are în vedere directorii executivi, precum și alte persoane cu puteri decizionale autonome. Totuși, la acest moment legislația română nu face nicio distincție între persoanele cu sau fără funcții de conducere în ceea ce privește aplicabilitatea dispozițiilor art. 117 C.muncii. În consecință, nu se poate recunoaște munca nenormată în cazul persoanelor cu funcție de conducere și nici nu se poate considera că munca suplimentară prestată de aceștia nu ar trebui recompensată în același mod ca pentru orice alt salariat. O astfel de soluție este și de înțeles având în vedere spectrul larg de „funcții de conducere" la care face referire art. 294 C.muncii. Textul are în vedere de la administratori și până la conducătorii unor subdiviziuni din cadrul întreprinderii (divizii, departamente, secții, ateliere, servicii, birouri sau asimilații acestora).

Articolul 294 stabilește că determinarea funcției de conducere se face prin lege, prin contractele colective de muncă, iar în lipsa acestora prin regulamentul intern. Considerăm că determinarea unor prerogative de conducere (coordonare și control) sunt aspecte ce țin de **prerogativa organizatorică a angajatorului**, de aceea este greu de admis ca funcțiile de conducere să poată fi determinate prin acordul partenerilor sociali, respectiv printr-un contract colectiv de muncă. A limita dreptul unui patron de a-și determina singur structurile și modul în care acestea pot fi conduse și coordonate reprezintă o încălcare a prerogativelor de

direcție ale angajatorului și, raportat la legea română, reprezintă o încălcare a dreptului principal al angajatorului recunoscut prin art. 40 alin. (1) lit. a) C.muncii. Nici contractul colectiv de muncă și nici regulamentul intern nu sunt de natură a determina funcțiile de conducere dintr-o unitate, ci exclusiv voința patronului care își poate stabili singur structurile și modul de organizare a acestora prin intermediul unor regulamente cu privire la care să dețină decizia absolută.

4 În ce privește **situația administratorilor**, dispoziția art. 294 C.muncii este parțial în contradicție cu dispozițiile speciale ce se regăsesc în cuprinsul Legii nr. 31/1990, modificată și republicată. Astfel, conform **Legii nr. 31/1990**, la nivelul societăților pe acțiuni s-a creat o **incompatibilitate între calitatea de administrator și cea de salariat**. În cazul numirii unui salariat în funcția de administrator, contractul individual de muncă al acestuia se suspendă. În plus, având în vedere noul regim aplicabil administrării societăților comerciale, respectiv administrarea în sistem unic, legea specială, Legea societăților comerciale – 31/1990 a instituit un caz de incompatibilitate între calitatea de director și calitatea de salariat.

Astfel, cei care sunt învestiți de către Consiliul de Administrație cu prerogativa de direcție, beneficiind de această prerogativă în baza unui mandat conferit de societatea comercială, nu pot avea în același timp și calitatea de salariat. Aceștia derulează raporturi de muncă în baza **contractului specific de mandat** și în limitele mandatului primit, nu în baza unui contract de muncă și conform regulilor specifice ale legislației muncii. Mai mult decât atât, cei care la data intrării în vigoare a modificărilor astfel aduse de Legea nr. 31/1990 (respectiv în anul 2007), aveau calitatea de director salariat și au acceptat mandatul primit de la Consiliul de Administrație, în vederea preluării unor prerogative de la acesta, le înceta contractul individual de muncă automat, în temeiul legii.

În consecință, cel puțin pentru situația administratorilor și a directorilor mandatați expres de Consiliul de Administrație, art. 294 C.muncii nu mai este funcțional, astfel de categorii de persoane nefiind posibil a avea și calitatea de salariat. Facem mențiunea că dispozițiile Legii nr. 31/1990 sunt aplicabile absolut exclusiv în cazul societăților pe acțiuni. Teoretic, nimic nu ar împiedica extinderea aplicabilității și la nivelul altor categorii de societăți comerciale, de exemplu, societăți cu răspundere limitată. Într-o astfel de situație însă, nu legea este cea care trebuie să impună o incompatibilitate, ci voința expresă a Consiliului de Administrație care și-a transmis prerogativele, respectiv a directorilor de la nivelul societăților cu răspundere limitată care acceptă să presteze activitatea în baza unui mandat și nu a unui contract individual de muncă.

De asemenea, facem mențiunea că și în cazul societăților comerciale pe 5
acțiuni nu orice director funcționează în baza unui mandat, ci numai acela expres desemnat de către Consiliul de Administrație și care acceptă mandatul primit. De altfel, fundamentul pe care s-a clădit construcția directoratului în cuprinsul legii comerciale are în vedere faptul că încrederea Consiliului de Administrație este alocată unor anumite persoane care vor asigura „direcția" societății pe acțiuni în mod permanent.

În sfârșit, subliniem și faptul că există multe reglementări speciale care 6
introduc reguli deosebite, contradictorii cu dispozițiile legislației muncii pentru o categorie de „manageri", în special de la nivelul instituțiilor publice.

Art. 295. [Dreptul comun]

(1) Dispozițiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii și, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispozițiile legislației civile.

(2) Prevederile prezentului cod se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective.

Bibliografie

A. Săvescu, M. Cioroabă, A. Matei, Codul muncii adnotat, doctrină și jurisprudență, Ed. Indaco, București, 2005, p. 579 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii – comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență, ed. a 2-a, vol. II (art. 171-298), Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 533 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 882 și urm.; *L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 799 și urm.;

Comentariu

Dispozițiile art. 295 C.muncii sunt cele care asigură **corelația dintre** 1
dreptul civil ca drept comun și legislația muncii.

Astfel, ori de câte ori în legislația muncii nu se regăsesc dispoziții specifice, devin incidente cele din dreptul comun, legea civilă. În definitiv, **dreptul muncii** este o **ramură de drept privat** care își găsește fundamentele în regulile

generale și milenare ale dreptului civil. Este motivul pentru care principiile specifice ale dreptului muncii nu pot fi altfel privite decât într-o corelație logică și corectă cu principiile dreptului civil, cu libertatea contractuală care a asigurat atâta timp flexibilitatea, dar și rezistența dreptului privat.

2 Specificul reglementărilor din dreptul pozitiv al muncii rezidă tocmai din definiția de principiu recunoscută la art. 10 C.muncii – **contractul individual de muncă**, acolo recunoscându-se că în cadrul contractului individual de muncă salariatul prestează activitatea sub autoritatea angajatorului său. Faptul că după încheierea contractului individual de muncă poziția de egalitate juridică a părților existentă și fundamentală la momentul încheierii contractului „se rupe", salariatul devenind subordonat al angajatorului său, determină intervenția normei juridice care să sigure protecția salariatului, astfel încât să nu intervină abuzuri ale angajatorului determinate tocmai de autoritatea acestuia.

În consecință, specificul legislației muncii trebuie să constea tocmai în găsirea acelui echilibru între autoritatea angajatorului și norma de protecție a statului. Orice supraponderare determină dezechilibrul; pe de altă parte, acest dezechilibru este la rândul său urmărit prin cel de-al doilea instrument fundamental al dreptului muncii, contractul colectiv de muncă.

3 În cadrul **mecanismului negocierii**, fiecare dintre partenerii sociali încearcă să-și realizeze propriul interes, respectiv interesul social pentru reprezentanții salariaților și interesul economic pentru reprezentanții capitalului. Paradoxal, lupta în cadrul dialogului social are ca scop obținerea unui dezechilibru într-o parte sau cealaltă. Și tot paradoxal, orice rupere de echilibru poate conduce la progres pentru că, automat, celălalt partener social va urmări să-și întregească drepturile, astfel încât la nivel colectiv să se ajungă la parteneriat.

În fața unui astfel de tablou, „bătrâna" lege civilă intervine acolo unde mecanismele tradiționale nu au putut fi înlocuite sau nu a fost nevoie să fie înlocuite de reglementări noi. Astfel, de exemplu, în cazul transferului de întreprindere, la baza mecanismelor avute în vedere de dispozițiile art. 169-170 C.muncii și dezvoltate ulterior în Legea nr. 67/2006, se regăsesc regulile cesiunii din dreptul comun. Tot despre o cesiune cu clauză de retrocedare putem vorbi și în cazul detașării. Analizând Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010, pentru interpretarea clauzelor contractului intervin tot regulile dreptului comun.

4 Facem și mențiunea că, incidența normelor civile se face resimțită, în special, la nivelul reglementărilor procesuale și nu a celor substanțiale. Astfel, regulile procedurii civile se regăsesc din plin și în cadrul jurisdicției muncii, practic jurisdicția muncii fiind reprezentată de câteva reguli specifice care acestea în sine fac excepție de la dreptul comun.

Cel de-al doilea alineat al art. 295 C.muncii centrează dispoziţiile Codului muncii ca drept comun, raportat la **alte raporturi juridice de muncă**, neîntemeiate pe un contract individual de muncă. 5

Astfel, legislaţia muncii intervine ori de câte ori funcţionează un raport de muncă cu privire la care nu intervine o normă specială. Este, de exemplu, situaţia funcţionarilor publici, cu luarea în considerare a regimului juridic specific reglementat prin Legea nr. 188/1999. Conform art. 117 din lege, dispoziţiile acesteia se completează cu prevederile legislaţiei muncii, precum şi cu reglementările de drept comun, civile, administrative sau penale, după caz, în măsura în care nu contravin legislaţiei specifice funcţiei publice. Astfel, de exemplu, conform Legii nr. 188/1999, la nivelul instituţiilor publice se pot încheia anual acorduri colective. Statutul funcţionarilor publici reglementează aceste acorduri colective, ca şi dialogul social ce se poate forma la nivelul instituţiilor publice, în cuprinsul a trei articole, art. 72-74. Alte reglementări specifice nu există. Făcând aplicarea art. 117 din Legea nr. 188/1999 şi, având în vedere şi dispoziţiile art. 295 alin. (2) C.muncii, rezultă că dispoziţiile din Codul muncii, art. 236 şi urm., precum şi reglementările speciale din Legea nr. 130/1996, sunt aplicabile în măsura în care acestea nu contravin dispoziţiilor cuprinse în art. 72-74 din Legea nr. 188/1999.

Dispoziţiile cuprinse în art. 295 C.muncii reprezintă un exemplu viu al interpretării sistemice şi al corelaţiei dintre reglementările legale. Dreptul civil reprezintă drept comun pentru legislaţia muncii, aşa cum legislaţia muncii, la rândul ei, reprezintă drept comun pentru raporturile de muncă speciale.

Art. 296.
[Dovada vechimii în muncă]

(1) Vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se probează cu carnetul de muncă.

(2) După data abrogării Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, cu modificările ulterioare, vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se reconstituie, la cererea persoanei care nu posedă carnet de muncă, de către instanţa judecătorească competentă să soluţioneze conflictele de muncă, pe baza înscrisurilor sau a altor probe din care să rezulte existenţa raporturilor de muncă. Cererile de reconstituire formulate anterior datei abrogării Decretului nr. 92/1976, cu modificările ulterioare, se vor soluţiona potrivit dispoziţiilor acestui act normativ.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

(3) Angajatorii care păstrează și completează carnetele de muncă le vor elibera titularilor în mod eșalonat, până la data de 30 iunie 2011, pe bază de proces-verbal individual de predare-primire.

(4) Inspectoratele teritoriale de muncă ce dețin carnetele de muncă ale salariaților le vor elibera până la data prevăzută la alin. (3), în condițiile stabilite prin ordin al ministrului muncii, familiei și egalității de șanse.

Bibliografie

A. Săvescu, M. Cioroabă, A. Matei, Codul muncii adnotat, doctrină și jurisprudență, Ed. Indaco, București, 2005, p. 579 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii – comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență, ed. a 2-a, vol. II (art. 171-298), Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 533 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 882 și urm.; *L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 799 și urm.

Comentariu

1 În cuprinsul dispozițiilor finale, dezvoltări importante se regăsesc cu privire la înregistrarea aspectelor ce țin de vechimea în muncă în actele de personal ale salariaților.

2 Astfel, în decursul timpului, de la adoptarea textului în 2003 și până la ultima modificare intervenită în cuprinsul art. 296 prin O.U.G. nr. 148/2008, s-a modificat termenul de înlăturare a **carnetelor de muncă**. Conform ultimelor modificări, carnetele de muncă urmează să fie restituite titularilor acestora până la 30 iunie 2011. Practic, carnetele de muncă au reprezentat în permanență principalul înscris ce cuprindea înregistrările referitoare la raporturile de muncă ale unui salariat.

3 Carnetele de muncă erau completate în condițiile dispozițiilor **Decretului nr. 92/1976**, decret ce urmează a fi **abrogat la 1 ianuarie 2011**. Din înregistrările cuprinse în carnetele de muncă rezultă parcursul salariatului la diferitele locuri de muncă, precum și vechimea acestuia în muncă.

4 În condițiile reglementărilor actuale, este adevărat că vechimea în muncă interesează din ce în ce mai puțin, fiind mai important de determinat, de exemplu, perioada de contribuție a unui salariat la sistemele de pensii sau de a determina vechimea unui salariat într-o anumită profesiune sau la un anumit angajator. Dar și vechimea într-o anumită profesiune sau la un anumit angajator se poate determina, tot în baza unor înscrisuri, cele mai evidente fiind

înregistrările din carnetul de muncă. Este motivul pentru care art. 296 alin. (1) stabilește, în mod generic, că **până la data de 31 decembrie 2010 vechimea în muncă se probează prin carnetul de muncă**. Evident că, nimic nu împiedică probarea vechimii în muncă și prin intermediul unor alte înscrisuri, dar fundamentale rămân cele înregistrate în carnetul de muncă. Totuși, după ieșirea din vigoare a Decretului nr. 92/1976 și supremația carnetelor de muncă va dispare, acest instrument de lucru urmând a fi înlăturat. Astfel, pornind de la faptul că un carnet de muncă reprezintă un document personal al salariaților în care se evidențiază activitatea sa în cadrul unui contract individual de muncă, **carnetele de muncă urmează a fi restituite titularilor lor**. Restituirea nu se va face dintr-o dată, pentru că un astfel de proces este de durată, de aceea legea prevede ca restituirea să se facă eșalonat, în timp, de la 1 ianuarie 2011 și până la 30 iunie 2011, în baza unui proces-verbal de predare-primire.

Regula unei astfel de predări a carnetelor de muncă este funcțională în cazul angajatorilor îndrituiți să dețină și completeze carnetele de muncă în condițiile legii. În cazul carnetelor de muncă deținute la nivelul inspectoratelor teritoriale de muncă, predarea acestora către titulari urmând a se realiza tot până la data de 30 iunie 2011, dar într-o modalitate stabilită prin ordin al ministrului muncii.

Începând cu data de **1 ianuarie 2011**, conținutul raporturilor de muncă 5
izvorâte din contractul individual de muncă, parcursul salariaților în activitate se va face în baza înregistrărilor efectuate în **registrul general de evidență al salariaților**. Pentru aspectele și situațiile ce intervin însă până la 31 decembrie 2010, probarea va fi asigurată tot prin intermediul carnetelor de muncă.

Articolul 296 alin. (2) C.muncii prevede că pentru stabilirea vechimii în muncă, până la data de 31 decembrie 2010 reconstituirea este posibilă și în cazul persoanelor care nu mai posedă carnet de muncă. În cazul acestora, reconstituirea este posibilă în baza înscrisurilor sau a oricăror alte probe care fac dovada raporturilor de muncă. Competentă să stabilească existența pe o anumită perioadă de timp a raporturilor de muncă, chiar și în lipsa carnetului de muncă (reconstituirea vechimii în muncă) este, până la 31 decembrie 2010, judecătoria, urmând ca în temeiul art. 296 alin. (2) C.muncii, după acest moment, să devină competente instanțele judecătorești care soluționează conflictele de muncă, adică tribunalele din raza teritorială a domiciliului reclamantului.

Art. 297. [Dispoziții tranzitorii] **Pe data intrării în vigoare a prezentului cod cauzele privind conflicte de muncă aflate pe rolul tribunalelor se judecă în continuare potrivit dispozițiilor procesuale aplicabile la data sesizării instanțelor.**

Bibliografie

A. Săvescu, M. Cioroabă, A. Matei, Codul muncii adnotat, doctrină și jurisprudență, Ed. Indaco, București, 2005, p. 579 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii – comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență, ed. a 2-a, vol. II (art. 171-298), Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 533 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 882 și urm.; *L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 799 și urm.

Comentariu

1 Articolul 297 C.muncii a pus în discuție o **situație tranzitorie** cu privire la cauzele privind conflictele de muncă aflate pe rol la data intrării în vigoare a Codului muncii. În cazul acestora, s-a recunoscut competența în continuare a instanțelor, astfel cum aceasta exista la momentul sesizării.

Art. 298. [Intrare în vigoare. Dispoziții de abrogare]

(1) Prezentul cod intră în vigoare la data de 1 martie 2003.

(2) Pe data intrării în vigoare a prezentului cod se abrogă:

- Codul muncii al R.S.R., Legea nr. 10/1972, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 140 din 1 decembrie 1972, cu modificările și completările ulterioare;

- Legea nr. 1/1970 - Legea organizării și disciplinei muncii în unitățile socialiste de stat, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 27 din 27 martie 1970, cu modificările și completările ulterioare;

- Decretul nr. 63/1981 privind modul de recuperare a unor pagube aduse avutului obștesc, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 17 din 25 martie 1981;

- Legea nr. 30/1990 privind angajarea salariaților în funcție de competență, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 125 din 16 noiembrie 1990;

- Legea nr. 2/1991 privind cumulul de funcții, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 8 ianuarie 1991;

- Legea salarizării nr. 14/1991, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 32 din 9 februarie 1991, cu modificările și completările ulterioare;

- Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 10 februarie 1992;
- Legea nr. 68/1993 privind garantarea în plată a salariului minim, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 246 din 15 octombrie 1993;
- Legea nr. 75/1996 privind stabilirea zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 150 din 17 iulie 1996, cu modificările și completările ulterioare;
- art. 34 și 35 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998;
- orice alte dispoziții contrare.
(3) Pe data de 1 ianuarie 2011 se abrogă dispozițiile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 26 aprilie 1976, cu modificările ulterioare.

Bibliografie

A. Săvescu, M. Cioroabă, A. Matei, Codul muncii adnotat, doctrină și jurisprudență, Ed. Indaco, București, 2005, p. 579 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii – comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență, ed. a 2-a, vol. II (art. 171-298), Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 533 și urm.; *Al. Țiclea*, Codul muncii adnotat, Ed. Hamangiu, București, 2007, p. 882 și urm.; *L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu*, Codul muncii adnotat, vol. II – art. 154-298, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 799 și urm.

Comentariu

Articolul 298 C.muncii stabilește **momentul intrării în vigoare a Codului muncii**, precum și abrogarea expresă a unor dispoziții care, după intrarea în vigoare a Codului, la 1 martie 2003, nu mai erau funcționale. 1

În marea sa majoritate, art. 298 alin. (2) realizează o **abrogare** expresă, directă, enunțând expres și clar actele normative și dispozițiile care sunt înlăturate odată cu intrarea în vigoare a actualului Cod al muncii. 2

Ultima teză din cuprinsul art. 298 alin. (2) face referire la o abrogare expresă, dar indirectă, înlăturând generic de la aplicare orice alte dispoziții contrare. 3

Un astfel de text a suscitat multe discuții, controverse și interpretări atât doctrinare, cât și jurisprudențiale. Astfel, de exemplu, s-a pus în discuție în

ce măsură dispozițiile art. 284 alin. (2) referitoare la competența teritorială a instanțelor chemate să judece litigiile de muncă este sau nu funcțională, raportat la dispozițiile art. 72 din legea specială, Legea conflictelor de muncă nr. 168/1999. Tindem să considerăm, alături de marea majoritate a doctrinei și practicii, că sunt incidente dispozițiile din Codul muncii și nu cele din legea specială, fiind competentă teritorial instanța de la domiciliul, reședința sau sediul reclamantului și nu instanța în a cărei circumscripție își are sediul unitatea, deoarece prin intervenția dispoziției exprese a art. 284 alin. (2) C.muncii și în temeiul art. 298 alin. (2) C.muncii, s-a abrogat expres, dar indirect, dispoziția din art. 72 din Legea nr. 168/1999.

Trebuie totuși să observăm că, orice formă de abrogare expresă indirectă, tocmai prin ambiguitatea sa, este de natură a suscita foarte multe interpretări și soluții contradictorii. De cele mai multe ori, nu interpretarea strictă fiind cea care determină astfel de soluții, ci poate mai curând, principiile generale care guvernează un domeniu sau altul. Raportat la exemplul prezentat anterior, având în vedere faptul că motorul care a determinat regula procedurală conform căreia instanța competentă teritorial este cea de la domiciliul sau reședința reclamantului a avut în vedere regula apropierii instanței de justițiabili, credem că soluția s-a confirmat întru totul.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Index[1)]

Abatere disciplinară **263** 3
Abrogare **298** 2
Accident de muncă **175** 1
Act adițional **193** 11, **242** 1
Administrarea probelor **288** 1u.
Afiliere **219** 4
Angajament de plată **273** 4, **274** 1, **275** 2
Asigurare **175** 1
Asociații patronale
- constituire **235** 2
- funcționare **235** 3
Avertisment **264** 4u.

Boli profesionale **175** 1

Carnete de muncă **296** 2u.
Cercetare (disciplinară) prealabilă
- act de sesizare **267** 1
- audierea salariatului **267** 7
- cercetarea salariatului **267** 8
- compunerea comisiei de cercetare **267** 5
- convocarea salariatului **267** 6
- reprezentarea salariatului **267** 3

Cereri **283** 2
Cheltuieli de formare profesională **194** 4, **195** 22, **197** 6
Comisia de dialog social
- activitate **216** 10u.
- componență **216** 3u.
- conducere **216** 6u.
- constituire **216** 1u.

Comitet de întreprindere de dimensiune comunitară **293** 9u.
Comitetul de securitate și sănătate în muncă
- atribuții **181** 11
- constituire **179** 2, **180** 1u., **181** 2
- funcționare **181** 9
- rol **179** 3

Comitetul pentru Libertate Sindicală **253** 3
Competența instanțelor judecătorești
- materială **284** 1
- teritorială **284** 2u.
- excepția de necompetență **284** 5

Concediu **125** 5
- de odihnă 139 1, 140 3, 141 1u.
  – compensare în bani **141** 4
  – fracționare **141** 3, **143** 4
  – întrerupere **146** 1u.
  – programare **143** 1u., **144** 1u.
  – suplimentar **142** 1u.
- fără plată **148** 1u., **193** 5, **196** 4
- paternal **147** 4
- pentru formare profesională **149** 1, **150** 1, **151** 1u., **152** 1u., **153** 1u.

Confederație sindicală **219** 1
Confidențialitatea salariului **158** 1u.
Conflicte
- de drepturi

[1)] Prima cifră, redată cu caractere aldine, indică numărul articolului din Codul muncii, iar cea de-a doua, redată cu caractere normale, indică numărul marginal aferent fiecărui paragraf în care este comentat cuvântul sau expresia respectivă. Litera *u* înseamnă *și următoarele*.

BIBLIOTECA CENTRALĂ UNIVERSITARĂ LIBRARY

– obiect **248** 8
– părți **248** 11
– soluționare **249** 18u., **291** 1u.
- de interese
– declanșare **237** 14, **241** 5, **248** 4
– obiect **248** 3
– soluționare **249** 1u.
- de muncă
– clasificare **248** 2
– competență **284** 1u.
– conținut **248** 1
– noțiune **247** 1
– părți **282** 1u.
– sesizarea instanței **283** 1u.
Consiliul Economic și Social
- atribuții **215** 5u.
- rol consultativ **215** 4
Contract colectiv de muncă
- aplicabilitate **239** 1
- caractere **236** 2, **243** 2u.
- clauze prohibite **238** 1u.
- definiție **236** 1
- durată **242** 1u.
- efecte **241** 1u.
- executare **243** 1u.
- încetare
– acordul părților **245** 6
– dizolvarea sau lichidarea judiciară a angajatorului **245** 3
– împlinirea termenului **245** 2
– reorganizarea persoanei juridice **245** 7
– transfer de întreprindere **245** 8
- modificare **244** 1u.
- negociere **237** 1u., **239** 10u.
- părți **236** 6, **239** 2
- suspendare **246** 1u.
- tipuri **240** 1u.
- trăsături **236** 4
Contract de adaptare profesională
- conținut **201** 4
- durată **202** 1
- evaluarea salariatului **202** 3u.
- încetare **201** 5u.
- încheiere **201** 3
- natură juridică **201** 1u.
- perioada de probă. Deosebiri **202** 6u.
Contract de calificare profesională
- autorizarea angajatorilor **200** 2
- conținut **199** 6
- durată **199** 4u.
- încetare **199** 7u.
- încheiere **199** 2u.
- natură juridică **199** 1
Contract de ucenicie la locul de muncă
- conținut **213** 5u.
- durată **205** 2u., **213** 7
- formă **213** 3u.
- încetare **213** 33u.
- maistrul de ucenicie **213** 15u.
- natura juridică a conflictelor dintre părți **213** 35
- noțiune **205** 1
- părți **213** 11
- perioadă de probă **213** 8u.
- susținere financiară **213** 31u.
Contract individual de muncă **113** 1, **154** 5, **295** 2
- cu timp parțial **145** 5
Contravenții **276** 1u.
Copil **125** 3

Decizie de sancționare
- comunicare **268** 7
- conținut **268** 4
- termene **268** 1u.

Definiţii
- conflict de muncă **248** 1u.
- contract colectiv de muncă **236** 1
- contract de ucenicie de locul de muncă **205** 1
- grevă **250** 1
- muncă de noapte **122** 1
- muncă în schimburi **131¹** 1
- normă de muncă **126** 1
- patron **230** 1u.
- patronat **231** 1u.
- repaus **129¹** 1
- salariu **154** 1u.
- sindicat **217** 1
- timp de muncă **108** 2

Dialog social **214** 2
Drept sindical
- garantarea exerciţiului **220** 1
- interzicerea limitării ... **221** 1u.

Drept la grevă **250** 1u.
- exercitare **251** 19

Drepturi salariale **165** 1
Durată
- a concediului de odihnă **140** 1u., **142** 1u.
- a muncii de noapte **122** 4
- a timpului de muncă **108** 2, **109** 2, **112** 1u.
- concediului de formare profesională **153** 1
- maximă a timpului de lucru **111** 4
- medie a timpului de lucru **111** 1
- reducerea .... timpului de muncă **123** 3

Excepţia de neexecutare a contractului **243** 7
Executarea silită a despăgubirilor **275** 1u.
Evaluare medicală gratuită **124** 1

Federaţie sindicală **219** 1
Fond de garantare a salariilor **167** 1u.
Formare profesională
- acces la .... **190** 1u.
- contract de ... **198** 1u.
- furnizori de ... **189** 3u.
- modalităţi **188** 3u., **189**
- obiective **188** 5
- planul de .... **191** 1u.
- prin ucenicie la locul de muncă **213** 19u.
- programe de ... **196** 1
- reglementare **193** 1u.
- scop **188** 1u.

Formator
- activitate **203** 3u.
- atribuţii **204** 1u.
- condiţii **203** 2
- noţiune **203** 1

Grevă:
- caractere **250** 5u.
- categorii **251** 1u.
- declanşare **253** 2u.
- declarare **253** 2
- desfăşurare **253** 6
- încetare **253** 9
- participarea la ... **251** 14
- persoane care pot declara greva **251** 20
- scop **250** 1u., **251** 11
- suspendare **253** 7u.

Grup special de negociere **293** 5u.

Hotărâre judecătorească
- caracter definitiv şi executoriu **289** 1
- căi de atac **289** 6u.
- executare **289** 4

BIBLIOTECA CENTRALĂ UNIVERSITARĂ LIBRARY

Indemnizația **197** 1
- de concediu plătit pentru formare profesională **152** 3
- de concediu **145** 1u.
- de conducere **294** 2
- de risc maternal **125** 5

Informarea salariaților **114** 1, **170** 1u., **173** 1u., **176** 4, **191** 3, **259** 1u.
Infracțiuni **277** 1u., **278** 1u., **280**[1] 1u.
Inspectori de muncă **178** 2
Inspecția muncii
- atribuții **254** 3u.
- inspectorate teritoriale de muncă **255** 1
- obiective **254** 1
- organizare **254** 2, **256** 1

Instanță judecătorească (competență) **284** 1u.
Interdicții
- amendă disciplinară **265** 1u.
- discriminare **154** 7
- muncă suplimentară **118** 1

Intrare în vigoare **298** 1

Încetarea contractului colectiv de muncă **245** 1u.
Întreprindere de dimensiune comunitară **293** 2

Jurisdicția muncii **281-291**

Legislația muncii **295** 1
- armonizare **292** 1u.

Legislație comunitară
- asimilare **293** 1u.

Libertate de asociere 219 1u.
Lucrător de noapte **122** 2u., **123** 1u., **124** 1

Maistru de ucenicie
- condiții **213** 16
- drepturi **213** 18
- noțiune **213** 15
- obligații **213** 17

Medic **184** 1u., **186** 1, **187** 1u.
- atribuții **185** 1u.

Medicina muncii **182** 1u., **183** 1u.
Modificare
- a contractului colectiv de muncă **244** 1u.
- a regulamentului **260** 1u.

Muncă
- program **114** 1
  – individualizat **115** 1
- vechime în muncă **194** 4, **296** 3u.

Muncă de noapte **122** 1u.
- interdicții **125** 1u.
- recompensare **123** 1u.

Muncă în schimburi **131**[1] 1
Muncă suplimentară **117** 1u., **118** 1, **119** 1u.
- interdicție pentru tineri **121** 2
- spor **120** 1u.

Negocierea contractului colectiv de muncă
- anuală obligatorie **242** 1
- inițiativă **237** 1
- negociere colectivă **237** 5, **253** 4, **291** 8
- perioada de derulare a negocierilor **237** 13
- regulament de negociere **237** 6

Negocierea salariilor **157** 1u.
Normă de muncă 128 1
- definiție **126** 1
- elaborare **129** 1u.
- expertiză tehnică **129** 3

BCU CLUJ / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

- forme **127** 1
- reexaminare **129** 3

Obligația
- de confidențialitate **214** 10
- de informare **237** 8

Ore
- libere plătite **119** 1
- prestate **116** 1
- suplimentare **117** 2

Organizație patronală **231** 3
Organizație sindicală **217** 1u.

Patron **230** 1u.
Patronat
- atribuții **232** 1u.
- definiție **230** 1u.
- rol **234** 1u.
- trăsături **231** 2

Pauză de masă **130** 1u.
Perioadă de referință **111** 5, **122** 4
- extindere. Cerere **111** 7

Plata salariului **161** 1u., **162** 1u.
- dovadă **163** 1u.

Plângere prealabilă **279** 1
Prejudiciu **146** 1, **161** 5, **270** 2, **271** 1, **273** 1
Prescripție **166** 1u.
Primă de vacanță **145** 4, **145** 6
Principiul
- celerității **286** 1u., **288** 1, **289** 1
- compensării muncii suplimentare cu ore libere plătite **119** 1
- confidențialității salariului **158** 1u., **237** 11
- egalității de tratament **115** 3
- liberei negocieri **140** 2
- libertății de asociere **219** 1u.
- negocierii anuale **238** 1

Probă
- sarcina probei **287** 1u.
- vechime în muncă **296** 3u.

Procedură
- a cercetării prealabile **267** 1
- de judecată **285-291**

Program individualizat
- perioadă fixă **115** 1
- perioadă variabilă **115** 1

Protecția
- salariaților greviști **252** 1u.
- tinerilor în muncă **109** 3

Răspundere
- contractuală **243** 5
- contravențională **253** 17, **276** 1u.
- disciplinară
  - cercetarea prealabilă **267** 1u
  - intervenția instanței **266** 2
  - noțiune **262** 1
  - sancțiuni disciplinare **264** 1u.
- patrimonială **164** 2, **253** 18
  - a angajatorului **269** 1u.
  - a salariaților **270** 1u.
  - caracter conjunct **271** 2
  - caracter solidar **271** 3
  - recuperarea prejudiciilor **273** 1
- penală **253** 15, **277-280**[1]

Recomandări medicale **124** 4
Registrul general de evidență a salariaților **296** 5
Regulament intern **257-262**
- control de legalitate **261** 3
- dispoziții minimale **258** 1
- întocmire **257** 1u., **262** 1
- obligația de informare **259** 1u.

Repartizarea timpului de muncă **114** 1
- inegală **110** 2, **113** 1
- uniformă **110** 1

BCU CLUJ / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Repaus
- definiţie **129**[1] 1
- minim **112** 2
- săptămânal **132** 1u., **140** 5
– suspendare **133** 1u.
- zilnic **131** 1u.
Reprezentanţi (ai salariaţilor)
- activitate **227** 1u.
- alegere **224** 7u.
- atribuţii **226** 1u.
- condiţii **224** 4, **225** 1u.
- mandat **225** 6
- protecţie **229** 1u.
- timp de lucru **228** 1u.
Restituirea sumelor nedatorate şi a bunurilor necuvenite **272** 1u.
Reţinerile din salariu **273** 1u.

Salariu
- componente **155** 1u.
- confidenţialitate **158** 1u.
- definiţie **154** 1u.
- minim brut pe ţară **159** 3
- minim garantat **159** 1u., **160** 1u.
- modalităţi de plată **161** 1u.
- prioritatea plăţii **156** 1u.
- reţineri **164** 1u.
- spor la **120** 1u., **137** 1
- stabilire **157** 1u.
Salariat
- cu funcţii de conducere **294** 1u.
- drepturi ale **153** 2
- în schimburi **131**[1] 1
- obligaţii ulterior formării profesionale **195** 1u.
- reprezentare în conflicte de drepturi **222 1u.**
Sancţiune disciplinară **264** 1u., **265** 1
- stabilire **266** 1u.
Sărbători legale **134** 1u., **135** 1, **136** 1
Securitatea muncii **171** 1u., **172** 1, **173** 3, **177** 1u., **181** 1u.
Servicii medicale **124** 3, **182** 1u., **183** 1u.
Sindicat
- atribuţii **218** 1u.
- noţiune **217** 1u.
- principiul libertăţii de asociere **219 1u.**
Situaţie tranzitorie **297** 1
Soluţionarea conflictelor de interese
- arbitrajul **249** 11
- concilierea **249** 5
- medierea **249** 8
Standarde ocupaţionale **188** 7u.
Stat de plată **163** 1
Suspendare
- a contractului colectiv de muncă **246** 1u.
- a repausului săptămânal **133** 1u.

Taxă judiciară de timbru **285** 1u.
Termene
- de prescripţie **166** 1u., **243** 9
- de procedură **283** 4, **286** 2
Timbru judiciar **285** 1u.
Timp de muncă
- definiţie **108** 2
- durată maximă **111** 4
- durată normală **109** 2, **109** 2
- limitarea .... al adolescenţilor **109** 3
- organizare **109** 1
- pauză de masă **130** 2
- perioadă medie **111** 1
- reducerea duratei **123** 3
- repartizarea .... **110** 1u.
Timp liber **137** 1

Ucenic
- condiţii **207** 2
- delegare **213** 27
- evaluare finală **213** 29
- noţiune **207** 1
- statut **207** 4, **213** 25

Uniuni sindicale **219** 3

Vechime în muncă **194** 4, **296** 3u.

Zile libere **134** 2, **138** 1, **147** 1u.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

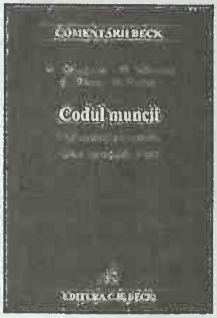
BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Codul muncii

Comentariu pe articole

Vol. I. Articolele 1-107

Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan



568 pag., 79 lei
ISBN 978-973-115-049-9

Lucrarea este concepută sub forma unui comentariu articol cu articol, valorificând atât bogata experienţă didactică şi reflecţiile proprii ale autorilor, cât şi un bogat material doctrinar şi jurisprudenţial.

De asemenea, lucrarea cuprinde numeroase trimiteri la articole din alte acte normative ce conţin reglementări cu privire la instituţia juridică analizată.

„Codul muncii. Comentariu pe articole" constituie un instrument de lucru eficient atât pentru avocaţi şi consilieri juridici, cât şi pentru teoreticieni, cadre didactice şi cercetători, cărora le facilitează accesul la legislaţia aplicabilă raporturilor juridice de muncă, corelarea prevederilor actelor normative care reglementează instituţiile dreptului muncii, înţelegerea, interpretarea şi aplicarea legislaţiei în vigoare. De această lucrare pot beneficia, în egală măsură, studenţii, masteranzii şi doctoranzii în ştiinţe juridice şi economice, care doresc să aprofundeze studiul dreptului muncii.

BCU IASI CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Convenția europeană a drepturilor omului

Comentariu pe articole

Ediția 2

Corneliu Bîrsan

1920 pag., 299 lei
ISBN 978-973-115-676-7

La cinci, respectiv patru ani de la apariția primei ediții a lucrării *Convenția europeană a drepturilor omului. Comentariu pe articole*, reeditarea și readucerea ei la zi s-au impus cu necesitate absolută. Noua ediție pe care o propunem cititorilor este elaborată la sugestia pertinentă a Editurii C.H. Beck într-un singur volum, în care sunt tratate atât drepturile substanțiale reglementate de Convenție, cât și, în ordinea strictă a textelor (art. 19-59), procedura în fața Curții, executarea hotărârilor și celelalte probleme legate de regimul juridic al tratatului internațional care este Convenția: notificare, rezerve, denunțare, intrare în vigoare, după care sunt tratate drepturile și libertățile garantate prin protocoalele adiționale la Convenție.

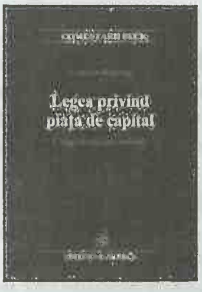
Cititorul va observa cu ușurință evoluția jurisprudenței Curții în intervalul relativ scurt de timp scurs de la apariția primei ediții a lucrării, practic în privința tuturor drepturilor și libertăților cuprinse în sistemul european de protecție a drepturilor omului. De asemenea, dacă la apariția celui de al doilea volum al primei ediții (2006) se aștepta cu multă nerăbdare în cercurile Consiliului Europei intrarea în vigoare a Protocolului nr. 14 la Convenție, menit să modifice, în sensul relativei ei simplificări, procedura în fața Curții, prin ratificarea acestui Protocol de către Rusia în februarie 2010, la 1 iunie anul acesta dispozițiile sale au devenit „operaționale". În esență, acestea privesc introducerea posibilității declarării unor cereri ca inadmisibile de către un complet de judecător unic, posibilitatea examinării unor cereri admisibile ce au ca obiect drepturi și libertăți cu privire la care există o jurisprudență „bine stabilită" a Curții de către Comitetele de trei judecători și introducerea unui nou criteriu de admisibilitate, anume reclamantul să fi suferit un „prejudiciu important" prin încălcarea dreptului garantat de Convenție pe care o pretinde prin cererea sa (art. 35 §3 lit. b).

BCU IAȘI - CENTRU UNIVERSITY LIBRARY

Legea privind piața de capital

Comentariu pe articole

Cristian Duțescu



896 pag., 114,90 lei
ISBN 978-973-115-653-8

Într-o economie marcată de efectele globalizării, într-o perioadă în care efectele crizei mondiale au generat interogații acute cu privire la supraviețuirea sistemului capitalist, analiza normelor juridice care reprezintă arhitectura pilonului central al economiei de piață constituie o necesitate indiscutabilă. Lucrarea realizează un examen critic al textelor legale ce conturează legislația primară a pieței de capital din România, din perspectiva atât a dispozițiilor, cât a spiritului legislației Uniunii Europene în materie.

În același timp, lucrarea se constituie drept un demers științific având drept obiectiv sprijinirea practicienilor dreptului comercial, magistrați, avocați, consilieri juridici, în efortul acestora de aprofundare a elementelor fundamentale ale unei noi ramuri a dreptului privat - dreptul pieței de capital.

Nu în ultimul rând, activitatea de cercetare a normelor juridice în vigoare are drept rezultat formularea unei game largi de propuneri de lege ferenda, necesitatea unor modificări legislative manifestându-se practic în toate domeniile fundamentale ale legislației pieței de capital, începând cu organizarea și funcționarea autorității administrative de supraveghere și control, continuând cu aspectele juridice legate de funcționarea intermediarilor, organismelor de plasament colectiv și operatorilor de piață și culminând cu normele juridice ce reglementează activitatea emitenților și relațiile acestora cu investitorii.

Talon de comandă

Titlu / Autor	Exemplare

CORESPONDENȚĂ RĂSPUNS C.R. SE TAXEAZĂ LA DESTINAȚIE

DESTINATAR

Editura C. H. Beck - București, O.P. 83, C.P. 90
Tel.: +40 21 410.08.47; fax: +40 21 410.08.48
E-mail: comenzi@beck.ro
Cont: RO06RZBR 0000 0600 03338540 Raiffeisen Bank, Ag. Sebastian
Cont: RO82FNNB001201052424RO02 Credit EuropeBank (Rom) - Suc. Doamnei
Cont: RO08TREZ7005069XXX002640 ATCP București

C. H. Beck

BIBLIOTECA UNIVERSITARĂ

Legea procedurii insolvenței

Comentariu pe articole

Ediția 3

Ion Turcu

800 pag., 139 lei
ISBN 978-973-115-663-7

Legea nr. 277 din 7 iulie 2009 a produs o adevărată revoluție în domeniu în ce privește competența instanțelor judecătorești. Regula de competență care trimite la tribunalul sediului debitorului se aplică numai atunci când sediul tribunalului coincide cu sediul curții de apel la care este arondat. Dacă nu se regăsește această coincidență, competent este tribunalul al cărui sediu coincide cu sediul curții de apel. În cadrul acestui tribunal se va constitui, până la 31 decembrie 2010, o secție de insolvență. Dacă în acest județ s-a constituit un tribunal comercial, secția de insolvență va fi creată în acest tribunal comercial. Este greu de imaginat în toate detaliile fenomenul care se va produce în aplicarea acestor reglementări. Avem experiența anilor precedenți când s-a modificat împărțirea teritorială administrativă a României și, totodată, competența instanțelor judecătorești. Criza financiară mondială a provocat creșterea explozivă a numărului de dosare. Acum se adaugă plimbarea lor, cu inevitabilele rătăciri, intenționate sau neintenționate, schimbarea judecătorului-sindic în aproape fiecare dosar, cu consecința obligației pentru nou-învestitul judecător-sindic de a citi mii de pagini etc. Noi știm însă că întotdeauna poate fi și mai rău și judecătorul-sindic poate aprecia că nu este ținut de imposibil, cu toate urmările firești. Dacă era nevoie de o mișcare dibace pentru a bloca justiția în acest domeniu, ea s-a realizat. *Desigur că, după ani și după criză, va fi bine și cald.*

EXPEDITOR

Nume persoană de contact: _____ *Banca:* _____

Firmă: _____ *Cont:* _____

Strada: _____ *CUI/CNP:* _____

Nr.: _____ *Bl.:* _____ *Sc.:* _____ *Ap.:* _____ *Nr. Reg. Com.:* _____

Localitate: _____ *Telefon:* _____

Județ/Sector: _____ *Cod poștal:* _____ *Fax:* _____

Achitat cu OP/Mandat poștal nr.: _____ Semnătura: _____

Datele dvs. de înregistrare sunt confidențiale și pot fi folosite doar în scopuri asociate comercializării produselor Editurii C.H.Beck. Prețurile pot fi schimbate în orice moment, fără notificarea prealabilă a clientului, iar comenzile se onorează în limita stocului disponibil. Așteptăm cu interes răspunsul dvs.

BCU IASI / CENTRU LIBRARY

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

„...Într-o altă ordine de idei, referindu-ne la conținutul acestui al doilea volum al cărții noastre, precizăm că el parcurge, pe de o parte, într-o analiză detaliată, pe alocuri exhaustivă, principalele drepturi salariale (dreptul la salariu, timpul de muncă și de odihnă, normarea muncii, igiena și securitatea muncii, răspunderea juridică a părților contractului de muncă), precum și relațiile colective de muncă și reglementarea conflictelor de muncă.

Din punct de vedere metodologic și formal, autorii au utilizat aceleași reguli de redactare și de utilizare a aparatului bibliografic, îmbogățind conținutul comentariilor prin apelul frecvent și, credem noi, util la doctrina și jurisprudența străină.

Așadar, ne exprimăm speranța că, pe lângă publicul care a găsit în primul volum suficiente motive de utilitate formativă și profesională, cel de al doilea volum va atrage un număr și mai mare de cititori interesați de problematica raporturilor juridice de muncă."

Prof.univ.dr. Alexandru Athanasiu

Preț 89,90 lei

ISBN 978-973-115-046-8
ISBN 978-973-115-667-5
9 789731 156675

BCU IAȘI / CENTRAL UNIVERSITY